Livret d'accueil

BIENVENUE à la SNCF

la CFDT

vous accompagne

pour vous fournir des contacts ou une information

pour faciliter vos démarches

CFDT Cheminots

47/49 avenue Simon BOLIVAR 75019 PARIS

Tél: 01 56 41 56 70 Email cfdt.cheminots.fgte@wanadoo.fr

Site internet : www.cfdtcheminots.org

Livret d'Accueil CFDT

Page 3	Embauche et titularisation - la rémunération
Page 4	Avancement - déroulement de carrière
Page 5	Comment lire son bulletin de Paie
Page 6	Exemple bulletin de Paie
Page 7	La Grille de Salaire
Page 8	fériés et Congés– Congés supplémentaires
Page 9	Congé maternité – Congé paternité - Congé d'adoption
Page 10	Congé parental d'éducation – Congé disponibilité
Page 11	Logement - Facilités de circulation
Page 12	Règlementation du travail
Page 13	Temps partiel
Page 14	32 heures innovantes
Page 15	Aménagement du temps de travail en fin de carrière [CPA]
Page 16	Compte épargne temps [CET]
Page 17	La Formation
Page 18	Droit individuel à la formation [DIF] – Congé individuel formation [CIF]
Page 19	Les possibilités de partir en formation
Page 20	Situation de famille - CMGA - Mixité et égalité professionnelle
Page 21	Couverture sociale - la CPRP
Page 22	Le Régime de retraite SNCF
Page 23	Retraite, les effets des réformes
Page 24	Comprendre mes droits à pension
Page 25	Comprendre l'évolution des paramètres de calcul de ma pension de retraite
Page 26	Caisse de prévoyance - la médecine de soins
Page 27	Service Médical SNCF
Page 28	Les prestations maladie – Accident du travail - l'action sociale
Page 29	Travailleurs handicapés - Harcèlement et discrimination
Page 30	INTERNET- EXTRANET- INTRANET
Page 31	Choisir une mutuelle santé. Quelle complémentaire santé ?
Page 32	Dialogue social et prévention des conflits à la SNCF
Page 33	Tes interlocuteurs syndicaux dans l'entreprise
Page 34	La CFDT ses missions
Page 35	La CFDT une identité une expérience une pratique
Page 36	La CFDT le syndicat où vous avez des droits
Page 37	Adhérer à la CFDT c'est simple— prendre contact
Page 38	Annuaire des Syndicats CFDT Cheminots

Connaître ses droits

Tu es Cheminot(e), tu viens d'être embauché(e) à la SNCF ou tu viens d'adhérer à la CFDT, nous souhaitons t'informer sur un certain nombre d'éléments concernant tes droits sociaux et te présenter l'action de la CFDT.

Cette brochure présente, dans un langage clair, des renseignements contenus dans une panoplie de règlements SNCF. Même si une part importante de la règlementation SNCF est la traduction de dispositions légales qui s'appliquent à tous les salariés (code du travail ou code de sécurité sociale), certains droits sont spécifiques aux cheminots.
Pour faire respecter ses droits, il est indispensable de bien les connaitre !
La CFDT est là pour les faire respecter par l'employeur.
N'hésite donc jamais à te rapprocher d'un délégué CFDT en cas de difficulté à faire valoir tes droits, il peut te conseiller et intervenir auprès de la Direction..
Présente dans tous les secteurs d'activités professionnelles, la CFDT est là pour te représenter auprès de la direction de ton établissement .

Ta parole et ton avis permettent aux équipes militantes d'élaborer dans l'organisation, des revendications partagées par tous, et contribuent à faire vivre le syndicalisme d'adhérents auquel la CFDT cheminots est attachée.

Nous sommes là aussi, pour introduire de nouveaux droits pour les salariés de la SNCF ou faire évoluer ceux-ci au travers d'accords négociés avec la direction de l'entreprise pour améliorer les conditions de vie et de travail de toutes et tous les cheminots.
Garantir nos acquis, lutter pour les élargir est un engagement que chacun est libre de partager, de soutenir, en se syndiquant et en agissant à la CFDT.
Ce guide rappelle également nos revendications essentielles pour réduire les inégalités et pour améliorer les conditions de vie et de travail.

Le Secrétaire Général

Arnaud MORVAN

Embauche et titularisation.

RH 0001

La SNCF embauche du personnel sous différentes formes de contrat à temps partiel ou à temps complet:

- soit directement comme personnel à statut, (le statut, c'est l'ensemble des règles collectives du travail pour les personnels SNCF)
- soit hors statut, sous Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Dans le cas d'une embauche à statut, après une période d'essai d'un an, tu seras normalement titularisé (commissionné) au Cadre Permanent.
Cette durée est portée à 2 ans 1/2 pour les « jeunes cadres ».
Dans le cas d'une embauche en CDD ou CDI, la période d'essai varie selon le type de contrat.

Dans le cas d'une embauche à temps partiel:

- Le salarié qui en fait la demande est prioritaire pour obtenir un emploi vacant à temps plein au statut correspondant à ses qualifications. Le temps partiel ne peut excéder 3 ans.

La CFDT se bat pour que les cheminots sous contrat soient admis au cadre permanent, que leur temps passé hors statut soit décompté de leur période d'essai pour la titularisation et reconnu pour leur ancienneté. Si tu es dans ce cas, rapproche toi d'un délégué CFDT.

La Rémunération. (régime de travail 35 heures)

Les constituants du salaire.

Les agents perçoivent une rémunération mensuelle composée:

- d'un traitement mensuel [T],
- d'une indemnité de résidence [IR],
- d'une prime de travail,

Auxquels peuvent s'ajouter:

- des indemnités ou majorations tenant compte de certaines sujétions particulières, (travail de nuit, les dimanches et fêtes….)
- des gratifications, des allocations,

Annexe 6 au RH 0131

La CFDT édite chaque année un fascicule, il reprend en détail ***les taux des indemnités, allocations et gratifications.*** *Pour obtenir les mises à jour, rapproche toi d'un délégué CFDT ou télécharge le fascicule sur le site internet* ***www.cfdtcheminots.org***

Les agents perçoivent:

RH 0251 & RH 0252 + Annexes

- Payée avec la solde du mois de juin:
  - une gratification annuelle d'exploitation d'un montant égal à 8% de l'ensemble [T]+[IR], avec un seuil minimum de 140,25€ en 2010,
  - une gratification de vacances d'un montant uniforme avec majoration par enfant à charge (2,29€ pour le 1er , 10,67€ pour le 2ème et 4,75€ pour les suivants). Montant 250€ en 2011

- à mi-décembre,
  - une prime de fin d'année (PFA) égale à une mensualité de l'ensemble [T]+[IR]+Prime de travail.

En dehors des augmentations générales, ton salaire de base progressera de différentes façons:

- Par l'obtention d'échelons d'ancienneté,
- Par avancement en Grade,
- Par une promotion en position, en niveau ou en qualification attribuée, en partie à l'ancienneté pour les changements de position, ou exclusivement au choix des dirigeants pour les niveaux et qualifications.

Les promotions en niveau, position et qualification sont prononcées après que se soient réunies en Mars les commissions de notations où siègent les délégués de commission.

Tes délégués CFDT sont à ta disposition pour veiller à ce que ton déroulement de carrière se fasse de façon équitable, en combattant les discriminations et les inégalités de traitement.

Les opérations de classement sur des positions de rémunération, et de notation pour l'avancement en grade (en niveau et en qualification) se font à la même période, et son terminées au 1er avril de chaque année.

La commission de notation

Les délégués de commission reçoivent les propositions de notation 21 jours avant la date de la réunion de la commission de notation et font parvenir les requêtes des agents qui ont formulé une réclamation écrite, 5 jours avant la réunion de la commission.

Lorsque tu prends connaissance des propositions de notations de la Direction si tu juges devoir figurer parmi les agents proposés, tu dois rédiger une lettre de réclamation manuscrite adressée au directeur de ton établissement ou au Directeur de région. Un exemplaire est à remettre à ton délégué CFDT.

Les échelons d'ancienneté.

Les échelons, liés uniquement à l'ancienneté, donnent droit à une majoration salariale attribuée selon le tableau ci-dessous. Les agents à l'essai bénéficient de la majoration applicable au premier échelon.

Echelons - Périodes d'attribution

Personnel à service continu autre que les agents de conduite des locomotives (qualifications A à H : 10 échelons)

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration %	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60%
Temps de séjour normal	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3,5 ans	3,5 ans	4 ans	4,5 ans (*)	(*) 4 ans 1/2 à partir du 01/07/2012

Agents de conduite des locomotives (TA-TB : 8 échelons)

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Majoration %	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,60%
Temps de séjour normal	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3,5 ans	4,5 ans (*)	(*) 4 ans 1/2 à partir du 01/07/2012

Comment lire son bulletin de Paie

1 Numéro national d'identification (NNI)

2 Les éléments déterminant le montant des éléments de base de la rémunération

- La **qualification** de l'agent d'exécution, son **niveau** et sa **position**
- L'**échelon** est attribué en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise
- **La prime de travail** est calculée sur la base d'un montant spécifique selon l'emploi
- Les taux et code de la **majoration résidentielle**

3 Conditions d'emploi

- elles précisent la durée de travail de l'agent : il est possible de travailler à temps complet ou à temps Partiel

4 Éléments variables de solde

- La rémunération peut inclure des éléments variables qui correspondent à des conditions particulières de travail, heures de nuit, heures dimanche et fêtes
- il existe de nombreuses allocations ou indemnités spécifiques à la fonction exercée.

5 Cotisations

- elles sont versées à la caisse d'assurance vieillesse et à la caisse d'assurance maladie du régime spécial SNCF, ou directement à l'URSSAF (CSG, CRDS)

6 Contribution de solidarité

- à partir d'un certain montant de salaire, la loi rend obligatoire le versement par le salarié de cette Contribution

7 Prestations familiales

- elles sont versées par la SNCF (si vous en avez fait le choix) L'entreprise verse en outre, à sa charge, une allocation supplémentaire dont le montant varie suivant le nombre d'enfants Les prestations familiales légales et supplémentaires versées par la SNCF sont notifiées sur les bulletins de paie, puis virées sur les comptes bancaires ou postaux des agents au même titre que les rémunérations

8 Identifiant de l'entreprise

- adresse du siège social de l'entreprise chaque entreprise est identifiée par un numéro unique, le numéro SIREN il est utilisé par tous les organismes publics et les administrations en relation avec l'entreprise

9 Numéro d'immatriculation

- ce numéro SNCF est propre à chaque agent pour les agents relevant du cadre permanent, il est aussi le numéro d'affiliation aux caisses de prévoyance et de retraite Les deux premiers chiffres correspondent à l'année de naissance

10 Libellé du grade de l'agent.

11 Établissement

- c'est l'établissement auquel vous êtes rattaché Libellé de l'établissement, libellé de l'unité d'affectation, libellé de l'unité opérationnelle

12 Charges patronales

- ce sont les sommes que l'entreprise doit verser aux organismes sociaux concernés au titre des rémunérations versées soumises à cotisations Patronales

13 Montant net de la rémunération

- c'est le total des éléments de rémunération, moins les cotisations salariales

14 Mutuelle

- cet agent adhère à une mutuelle dont les cotisations sont prélevées directement sur le salaire

15 Net à payer

- il correspond à la somme qui vous est versée

16 Montant imposable

- c'est le net mensuel, « Ce montant comprend tous les éléments de la rémunération soumis à l'impôt sur le revenu. » Les allocations forfaitaires payées non imposables en sont donc exclues. Les montants des contributions de CSG et de CRDS non déductibles sont réintégrés dans le montant du net mensuel.

BULLETIN DE PAIE DU MOIS DE MARS 2012

(à conserver dans votre intérêt sans limitation de durée)

SNCF

34, rue du Commandant Mouchotte
75699 PARIS Cedex 14
N° SIREN 552 049 447 - Code APE 4910Z

8

AGENT DU CADRE PERMANENT

NUMERO INSEE	1 67 02 658 966 333 000
QUALIFICATION/NIVEAU/POSITION	D 02 17
ECHELON D'ANCIENNETE	10
PRIME DE TRAVAIL	24 P2
MAJORATION RESIDENTIELLE	2,00 % CODE 1
PERIODE DU 01/03/2011 AU 31/03/2011	
CONDITIONS D'EMPLOI	TEMPS COMPLET

1 2 3

M. DUPONT Henri — 9
67 01 000 Z
CHEF DE BORD MONITEUR PPAL — 10
E C T PARIS-NORD
ECT PARIS NORD — 11
ASCT
120

SERVICE GESTIONNAIRE :

112 RUE DE MAUBEUGE
75010 PARIS

		Base de calcul	Nombres ou taux	Gains ou retenues	Charges patronales taux	Charges patronales montants
	TRAITEMENT	+ 2167,78		+ 2167,78		
	INDEMNITE DE RESIDENCE	+ 46,58		+ 46,58		
	MAJO FIXE PRIME DE TRAVAIL PENIBILITE	+ 25,40		+ 25,40		
		4,17	8,50	+ 35,45		
				+		
	DIVIDENDE SALARIAL			+ 76,00		
REDRESS	ALLOC PRISE EN CHARGE TRAJET DOMICI-TRAV			+ 25,71		
	PRIMES	0,76	119	+		
	ALLOCATIONS	6,19	8,50	+ 52,62		
	INDEMNITE		17,0	+		
	CAISSE DES RETRAITES T1	+ 2619,36	7,850%	- 205,61	22,440	587,78
	CAISSE DES RETRAITES T2	+ 2619,36			11,260	294,93
	CSG ET CRDS SUR SALAIRE (NON DEDUCTIBLE)	+ 3042,03	2,900%	- 88,21		
	CONTRIB SOCIALE GENERALISEE (DEDUCTIBLE)	+ 3042,03	5,100%	- 155,14		
	CAISSE DE PREVOYANCE	+ 3136,12	0,150%	- 4,70	9,600	301,06
	CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	+ 3136,12			0,300	9,40
	ALLOCATION FAMILIALE SUPPLEMENTAIRE	+ 3136,12			1,000	31,36
	ACCIDENTS DU TRAVAIL	+ 3136,12			3,240	101,61
	MEDECINE DE SOINS	+ 3136,12			1,280	40,14
	SALAIRE DE MALADIE	+ 3136,12			4,400	137,98
	FONDS D ACTION SANITAIRE ET SOCIALE	+ 3136,12			1,275	39,98
	PRESTATIONS FAMILIALES	+ 3136,12			5,400	169,35
	CONTRIBUTION DE SOLIDARITE	+ 2925,81	1,000%	- 29,25		
TOTAL	NET DE LA REMUNERATION			+ 1713,59 — 13		
TOTAL	DES CHARGES PATRONALES					1713,59
	UNION DES MUTUELLES DES CHEMINOTS	(*)		- 61,00 — 14		
	PRESTATIONS FAMILIALES					
	ALLOCATIONS FAMILIALES SUPPLEMENTAIRES					

4 5 6 7 12

(*) PRELEVEMENT EFFECTUE SUITE A VOTRE DEMANDE

PRIME DE TRAVAIL SOUMISE A COTISATION POUR LA RETRAITE +451,58

Brut mensuel	
Net mensuel	1513,59
Cumul des bruts mensuels	9351,88
Cumul des nets mensuels à déclarer au fisc	8171,22

16

Net à payer en euros 1613,59 — 15 PAR VIREMENT

A/C DU DERNIER JOUR OUVRE DU MOIS

Grille de salaire

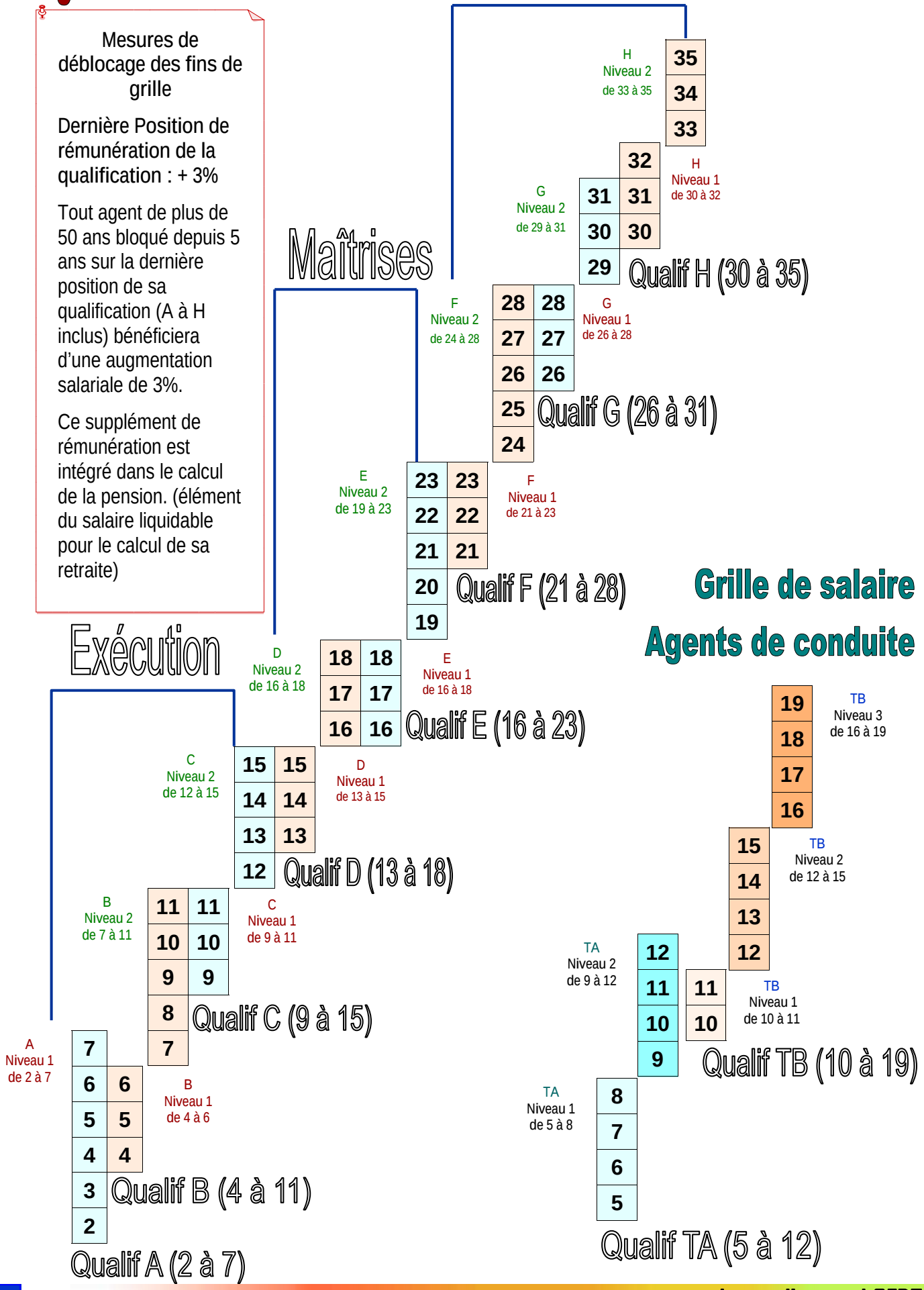
Agents sédentaires

Mesures de déblocage des fins de grille

Dernière Position de rémunération de la qualification : + 3%

Tout agent de plus de 50 ans bloqué depuis 5 ans sur la dernière position de sa qualification (A à H inclus) bénéficiera d'une augmentation salariale de 3%.

Ce supplément de rémunération est intégré dans le calcul de la pension. (élément du salaire liquidable pour le calcul de sa retraite)



Fériés et Congés.

RH 0143

Les Fériés.

- 11 fêtes légales (après modification liée au lundi de pentecôte) .
- Règle générale: les agents qui travaillent ou qui sont en repos périodique un jour de fête légal ne tombant pas un dimanche ont **droit à un repos compensateur à prendre avant la fin du trimestre civil suivant.** Les fériés qui tombent un dimanche **ne sont pas récupérés**, sauf le 1er mai, si l'agent a travaillé le jour férié.

Fériés	dates	*Doit être pris au plus tard le:*	Fériés	dates	*Doit être pris au plus tard le:*
F1 (01-01)	Jour de l'an	*30 juin*	F6 (14-07)	Fête Nationale	*31 décembre*
F2	Lundi de Pâques	*30 septembre*	F7 (15-08)	Assomption	*31 décembre*
F3 (01-05)	Fête du travail	*30 septembre*	F8 (01-11)	Toussaint	*31 Mars année suivante*
FV (08-05)	Victoire 1945	*30 septembre*	F9 (11-11)	Armistice 1918	*31 Mars année suivante*
F4	Jeudi Ascension	*30 septembre*	F0 (25-12)	Noël	*31 Mars année suivante*
F5	Lundi Pentecôte	*30 septembre*	Vendredi précédent Pâques 26 décembre	Vendredi Saint Saint Etienne	Particularité du droit local Alsace Moselle

Les Congés Payés. *(Congés règlementaires avec solde, c'est-à-dire les vacances !)*

RH 0143

- 28 jours ouvrables, pour une année complète travaillée.

a) Période des Congés

Les congés sont à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre, ils sont en principe accordés par journée complète (exceptionnellement par demi-journée). Tout agent qui le demande peut obtenir dans la période du 1er mai au 31 octobre, un congé réglementaire s'inscrivant dans une absence d'au moins 24 jours consécutifs (congés protocolaires).

b) Durée maximale d'un congé :

- Cas général : 35 jours de calendrier (congés et repos compris), plus si accord du directeur de région.
- Pour les agents originaires des DOM-TOM ou de pays éloignés, la possibilité de cumul sur deux ans permet des périodes plus longues.

La maladie interrompt le congé, mais ne le prolonge pas.

Les agents perçoivent une indemnité pour les congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel (périodes définies chaque année - différentes selon les Fonctions). Indemnité versée à partir du 8ème jour de congé.

c) Influence de la maladie ou blessure hors service

- jusqu'à 29 jours d'absence : pas de réduction.
- à partir du 30ème jour d'absence : 2 jours de réduction et 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

Les congés supplémentaires avec solde.

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés pour des évènements familiaux ou pour soins à famille. Dans certains cas, ces jours sont majorés d'un délai de route.

a) Évènements familiaux :

Mariage de l'agent ou Pacte Civil de solidarité : 4 jours. Mariage d'un enfant : 2 jours. Décès du conjoint : 3 jours. Décès d'un enfant : 3 jours. Décès du père, de la mère de l'agent ou de son conjoint : 2 jours. Décès du gendre ou de la bru : 2 jours Décès d'un grands-parents ou d'un arrière grands-parents : 1 jour.

Naissance ou adoption : 3 jours. Mariage ou décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau frère, d'une belle sœur, d'une petite fille, d'un petit fils de l'agent : 1 jour.

Délai de route aller et retour : entre 400 et 600 km : 1 jour. plus de 600 km : 2 jours.

b) Soins à famille : Sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence des parents, 5 jours peuvent être accordés **pour soigner un enfant, un conjoint, un ascendant à charge habitant avec l'agent.** Ces 5 journées sont majorées d'un jour par enfant à partir du deuxième.

c) Soins à enfants : Ce congé est accordé indifféremment au père ou à la mère.

Le Congé de Maternité

- La déclaration de présomption de grossesse doit être faite dès que possible, et au plus tard, avant la fin du troisième mois auprès du Bureau administratif qui transmet à la caisse de prévoyance.
- Des autorisations d'absences, aménagements d'horaires sont accordés pour les visites pré et post-natales obligatoires. La femme enceinte bénéficie, en application des dispositions du Code du travail, d'un certain nombre de garanties et protections.
- Le congé prénatal et postnatal est un congé supplémentaire avec solde.

Naissance	Durée totale du congé	Période prénatale	Période postnatal
• Naissance Unique l'assurée ou le ménage a moins de 2 enfants	16 semaines	6 semaines (a-d)	10 semaines
• Naissance Unique l'assurée ou le ménage a déjà mis au monde 2 enfants nés viables	26 semaines	8 semaines (a-b-d)	18 semaines
Naissance Multiple de Jumeaux	34 semaines	12 semaines (a-c-d)	22 semaines
Naissance Multiple de Triplés ou +	46 semaines	24 semaines (a-d)	22 semaines

- Durée des congés :

a) plus une durée de 2 semaines de repos pour "état pathologique" pouvant être prescrites dès le début de la grossesse.

b) la période prénatale peut être augmentée de 2 semaines maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

c) la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

d) possibilité de report de 2 semaines de prénatal sur le congé postnatal (ch.12-art 6 du statut).

Aménagement des horaires : ils sont accordés dans le cas d'allaitement maternel de l'enfant.

Le Congé de Paternité (article 8bis chapitre 12 du statut RH001)

A l'occasion de la naissance d'un ou de plusieurs enfants, les pères on droit à un congé de paternité. Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance, il peut être accolé au congé de naissance de 3 jours (art 7 Cht 10 du Statut RH001). Ce congé est rémunéré (indemnité journalière temporaire de paternité). La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début du congé.

Type d'adoption	Durée du congé
Naissance unique	11 jours consécutifs
Naissances multiples	18 jours consécutifs

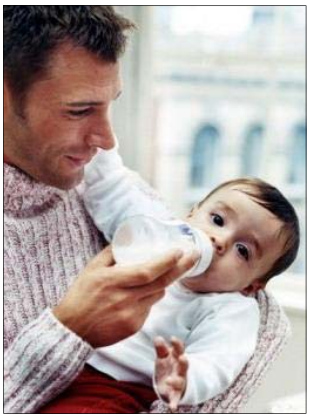
Le Congé d'adoption.

Le congé d'adoption peut être pris par le père adoptif ou par la mère. Le congé débute à partir de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou maximum 7 jours avant cette arrivée de l'enfant.

- ➔ L'agent est placé en congé supplémentaire avec solde pendant **dix semaines** au plus.
- ➔ Ce congé est porté à dix huit semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge.
- ➔ En cas d'adoption multiple, la durée du congé est portée à vingt deux semaines.
- ➔ L'adoption ouvre droit également au congé supplémentaire de paternité.

La durée du congés d'adoption est donc identique à celle du congés postnatal .

Le Congé Parental d'éducation



Après l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant, les agents au cadre permanent peuvent bénéficier d'une **mise en disponibilité** pour se consacrer à l'éducation de leur(s) enfant(s), ce congé à temps plein est limité à 3ans au cours de la carrière (depuis 2002, Il est accordé également aux pères) .

Le salarié a aussi le droit (s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'adoption) d'opter pour une reprise de son activité à temps réduit.

L'agent ne peut exercer, pendant ce congé, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L 123-1 et L 123-8 du **Code de la famille et de l'aide sociale.**

Lorsqu'ils ne sont pas couverts par un autre régime d'assurance maladie, les agents conservent leurs droits aux prestations des assurances maladie et maternité du régime de prévoyance.
Ils reçoivent, en outre, gratuitement pour eux-mêmes, les prestations dispensées par le service médical de la SNCF. Les agents doivent alors en exprimer le désir dans leur demande de mise en congé de disponibilité.
Les agents conservent leurs droits à l'avancement en échelon, en position et en niveau.
Les intéressés conservent leurs droits aux facilités de circulation.
Les intéressés peuvent obtenir la prise en compte pour la retraite des périodes de disponibilité visées au présent paragraphe pendant lesquelles ils n'ont exercé aucune activité professionnelle, dans la mesure où ayant repris leur service à la SNCF, ils demandent la validation pour la retraite de ces périodes. Les versements au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, sont effectués dans les conditions fixées par le Règlement de retraites. A cet effet, les versements, part ouvrière et part patronale, sont effectués par l'agent. Les agents contractuels bénéficient de ce congé.

La **durée initiale** du congé est **d'un an** maximum, **il peut être renouvelé 2 fois.**

Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente (par exemple: une durée initiale de 9 mois, puis un premier renouvellement de 15 mois, puis un second renouvellement de 6 mois.

Les Congés de disponibilité pour éducation d'enfants. RH 0143

Seules les femmes agents mères de famille peuvent demander à être mises en disponibilité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pendant une période limitée à trois années au cours de leur carrière. Les intéressées ont la possibilité de prendre cette disponibilité en 3 fractions dont les deux premières doivent être d'un an minimum. Pour les prestations de la Caisse de Prévoyance, l'avancement, les dispositions du congé parental d'éducation sont applicables. **Ces congés ne peuvent être refusés.**

Congé de présence parentale RH 0143

Tout agent dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions fixées par l'article L 1225-62 du Code du Travail.
La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée ;
Au moins quinze jours avant le début du congé de présence parentale, le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical. Ce certificat précise la durée prévisible de traitement de l'enfant.

La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant bénéficier des jours de congé de présence parentale est fixée à trois ans. **Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du** congé de présence parentale **est au maximum de trois cent dix jours ouvrés.**

Logement

RH 0333 RH 0934

La SNCF doit développer une politique active afin de faciliter le logement des cheminots. Cette politique doit notamment avoir pour objectif de faciliter le logement du personnel à proximité de son lieu de travail, en priorité pour ceux qui sont soumis à des contraintes de service, pour les jeunes recrutés et pour les agents en situation de mobilité.

- ➔ 46 % de cheminots en activité sont locataires :
- ➔ le parc à disposition du groupe SNCF est de 16 000 logements en Ile-de-France :
- ➔ Une offre locative de 61 000 logements loués nus couvrant le territoire, répartie dans un parc géré par la filiale ICF (Immobilière des Chemins de Fer), par l'intermédiaire de quatre sous-filiales HLM pour le logement social et par une autre sous-filiale (ICF Novedis) pour le parc libre,
- ➔ Une offre locative en résidences meublées (7 300 chambres dont 4 400 en Ile-de-France), dont la propriété est répartie entre les filiales HLM, ICF Novedis et la SNCF, gérée et attribuée par une association nationale, PARME, créée par la SNCF. Cette offre permet de loger les jeunes recrutés et les agents en mobilité, en locations de courte ou moyenne durée.

Ces possibilités ne couvrent pas tous les besoins des cheminots. Or, sur le plan national, ces dernières années ont été marquées par une forte augmentation des prix du foncier, augmentation qui s'est reportée sur les loyers. Cette hausse est particulièrement sensible en région parisienne et dans certaines zones de province. Pour tenir compte de cette situation nouvelle, une aide financière sur 3 ans est proposée aux nouveaux embauchés en région parisienne, ainsi que dans une liste de communes de 4 départements (Ain, Alpes Maritimes, Haute Savoie et Var)

SI tu recherches un logement, tu peux devenir locataire d'un logement par l'intermédiaire de la SNCF. Il faut contacter ton CMGA (Centre Mutualisé de Gestion Administrative), pour déposer une demande de logement à l'Espace Logement qui est chargé de gérer les demandes et de présenter ton dossier en commission d'attribution.
SNCF Habitat est un établissement de crédit immobilier chargé des prêts et des cautions.
L'association PARME gère les hébergements en résidence meublée.

Espace Logement SNCF 70, rue de l'Aqueduc 75010 Paris n° Azur 0810 210 210 ou tél interne : 70 53 75
Intranet : http://elogement.rh.sncf.fr **extranet** : https://extranet.sncf.com

Facilités de circulation

RH 0400

Que tu sois contractuel ou agent du cadre permanent, tu bénéficies dès ton embauche d'une carte de libre circulation (Pass Carmillon) et de 8 réservations gratuites au choix pour 8 couchettes ou 8 réservations dans les trains à réservation obligatoire. Une carte de réduction 90% et d'un fichet annuel de 16 cases (voyage gratuit hors réservation et couchette) pour ton conjoint, concubin, partenaire Pacs, et tes enfants.

Les enfants jusqu'à 12 ans ne paient pas leur trajet, mais ils doivent payer les réservations. Sur demande, tu peux obtenir pour tes parents, beaux-parents, grands-parents ainsi que ceux de ton conjoint, un fichet annuel de voyages de 4 cases. A l'étranger, il est accordé, aux agents ainsi qu'aux ayants droit des permis internationaux gratuits ou des permis à 50% de réduction selon les accords conclus avec les réseaux étrangers, des réductions spéciales sont également accordées sur Eurostar, Thalys, Lyria..).
La gratuité des parcours scolaires pour les enfants étudiants peut être accordée jusqu'à l'âge de 28 ans.

Contacte l'Agence Famille dont tu dépends pour obtenir les renseignements complémentaires en matière de facilités de circulation. Ton établissement est chargé de te communiquer les coordonnées de ton agence famille.

Durée du temps de travail

La durée du travail des agents SNCF est fixée annuellement.
Pour une année comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche cette durée est égale à :

- 1568 heures pour les personnel relevant du titre 1 (personnel roulant)
- 1589 heures ou 1568 heures selon le cas pour les autres personnels.

Les cheminots sont sous le régime des 35h hebdomadaire de travail depuis l'accord national sur les 35 heures du 7 juin 1999, la CFDT a négocié cette réduction du temps de travail.
La mise en œuvre des 35 heures a permis à la SNCF de **contribuer à la démarche nationale de lutte contre le chômage, l'exclusion et la précarité** en modifiant de façon significative les tendances d'évolution de ses effectifs.
L'accord 35 heures a conduit à une **amélioration du temps libre des personnels et à l'établissement de meilleurs équilibres entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.**

Quatre régimes de travail existent à la SNCF:
Personnels des Directions (sièges) 114 repos
Personnels sédentaires des établissements bénéficiant du régime des 122 repos
Personnels sédentaires des établissements bénéficiant du régime des 132 repos (agents travaillant de nuit)
Personnels roulants (agent de conduite et agent de train) 126 repos

Le personnel sédentaire des sièges :

Ces agents bénéficient du repos hebdomadaire le samedi et dimanche (104 repos). Avec la RTT, chaque agent bénéficie annuellement de 10 jours de repos complémentaires portés au crédit d'un compte temps. Pour ce régime, des modulations d'horaires existent en fonction des besoins variables de l'activité

Le personnel sédentaire des établissements :

La nécessité d'assurer la continuité du service toute l'année génère une grande diversité dans l'organisation du travail : travail de journée, 2 x 8 ou 3 x 8.

Les agents bénéficient de 122 jours de repos constitués de 114 repos périodiques et de 8 repos complémentaires.
Les agents dont les emplois sont soumis à des contraintes particulières liées au travail de nuit bénéficient de 132 jours de repos constitués de 118 repos périodiques et de 14 repos complémentaires.

Particularités :

Personnel de réserve :

Afin de tenir compte de la spécificité de leur utilisation, les agents de réserve des établissements d'exploitation bénéficient de 125 jours de repos constitués de 114 repos périodiques et de 11 repos supplémentaires.

Le personnel roulant :

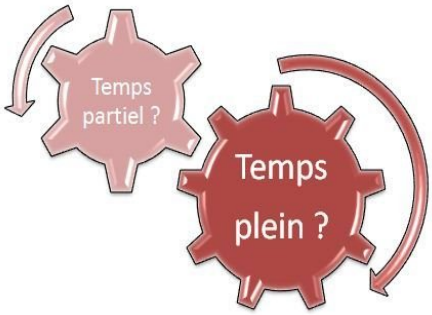
Il bénéficie de 126 jours de repos constitués de 116 repos périodiques et 10 repos complémentaires.

Même s'il existe un cadre général concernant la règlementation du travail, de très nombreuses dispositions particulières régissent les différentes organisations du travail.
Travailler dans une entreprise qui ne s'arrête jamais, génère une multitude d'horaires de travail encadrés par des textes impossibles à résumer dans un seul chapitre de ce guide.

La règlementation du travail est disponible sur notre **site internet** www.cfdtcheminots.org
Vous pouvez également contacter un militant CFDT qui pourra répondre à toutes vos questions sur l'organisation du travail.

L'accès au temps partiel choisi est encadré par un accord collectif d'entreprise.

L'aménagement de la vie active permet de concilier vie professionnelle et obligations personnelles ou familiales.
Même si la demande de l'agent est soumise à l'accord de l'entreprise, la croissance du temps partiel à la SNCF oblige l'entreprise à mieux l'intégrer dans l'organisation du travail. Pour l'emploi, le passage d'agents à temps partiel permet d'embaucher un volume équivalent de salariés au cadre permanent.
Les agents désireux d'accéder au travail à temps partiel doivent néanmoins évaluer les répercussions sur leur rémunération et sur leur retraite. La rémunération est proportionnelle au temps de travail de l'agent pour l'ouverture du droit à la retraite, il convient de vérifier le décompte au prorata de la durée du temps partiel et les conditions pour la validation de la partie non rémunérée.



- Le temps partiel est ouvert à tout agent du cadre permanent volontaire avec l'accord de l'entreprise.
- Les agents contractuels en CDI bénéficient également de dispositions reprises dans le Référentiel RH 0254.
- Le congé parental d'éducation peut être à temps partiel, la période de réduction d'activité est encadrée par un article du code du travail Art L-1225-48.

La demande de temps partiel est effectuée par écrit (imprimé spécifique) au moins 2 mois avant le début de la période de temps partiel souhaitée. Le directeur d'établissement dispose d'un délai d'un mois pour répondre.

- Le temps partiel peut être accordé pour une durée indéterminée avec une période initiale d'un an minimum.
- Il peut être d'une durée déterminée d'un an, avec reconduction possible.
- Le temps partiel n'est conditionné à aucune affectation particulière, cependant en cas d'impossibilité d'aménager l'organisation du travail, il peut être proposé à l'agent un autre emploi ou une autre unité de travail.
- La reprise du travail à temps complet intervient sous préavis du salarié de 3 mois ou au terme de la période accordée. En cas d'évènement exceptionnel (séparation, diminution importante de revenu du ménage), la reprise peut être examinée dans un délai d'un mois.

Régime des Sièges

Taux	Journées de travail	Repos (RH/VC+RU)	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	214	114	28	
91,40%	195	114	26	21
89,26%	191	114	25	26
85,54%	183	114	24	35
80,00%	171	114	23	48
74,79%	160	114	21	61
71,49%	153	114	20	69
67,77%	145	114	19	78
64,05%	137	114	18	87
60,74%	130	114	17	95
57,02%	122	114	16	104
53,72%	115	114	15	112
50,00%	107	114	14	121

Sédentaires 122 Repos

Taux	Journées de travail	Repos (RH/VC+RU)	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	205	122	28	
91,40%	187	122	26	20
89,26%	183	122	25	25
85,54%	175	122	24	34
80,00%	164	122	23	46
74,79%	154	122	21	58
71,49%	146	122	20	67
67,77%	139	122	19	75
64,05%	132	122	18	83
60,74%	124	122	17	92
57,02%	117	122	16	100
53,72%	110	122	15	108
50,00%	102	122	14	117

Réserve 125 Repos

Taux	Journées de travail	Repos (RH/VC+RU)	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	214	125	28	
91,40%	195	125	26	20
89,26%	191	125	25	25
85,54%	183	125	24	34
80,00%	171	125	23	46
74,79%	160	125	21	58
71,49%	153	125	20	67
67,77%	145	125	19	75
64,05%	137	125	18	83
60,74%	130	125	17	92
57,02%	122	125	16	100
53,72%	115	125	15	108
50,00%	107	125	14	117

Sédentaires 132 Repos

Taux	Journées de travail	Repos (RH/VC+RU)	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	195	132	28	
91,40%	178	132	26	19
89,26%	174	132	25	24
85,54%	167	132	24	32
80,00%	156	132	23	44
74,79%	146	132	21	56
71,49%	139	132	20	64
67,77%	132	132	19	72
64,05%	125	132	18	80
60,74%	118	132	17	88
57,02%	111	132	16	96
53,72%	104	132	15	104
50,00%	97	132	14	112

Personnel Roulant

Taux	Journées de travail	Repos (RH/VC+RU)	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	201	126	28	
91,40%	183	126	26	20
89,26%	179	126	25	25
85,54%	172	126	24	33
80,00%	161	126	23	45
74,79%	151	126	21	57
71,49%	143	126	20	66
67,77%	136	126	19	74
64,05%	129	126	18	82
60,74%	122	126	17	90
57,02%	115	126	16	98
53,72%	108	126	15	106
50,00%	100	126	14	115

Le déroulement de carrière des agents à temps partiel s'effectue **dans les même conditions que pour les agents à temps complet et sans discrimination.**

Formules « 32 heures innovantes »

Aménager son temps de travail à titre individuel sur la base de 4 jours travaillés par semaine.
La possibilité d'accès à ces formules découle de la compatibilité avec le bon fonctionnement du service.
Un « crédit d'heures » utilisable par le service ou l'établissement lors de pointes de charges de travail ou d'incidents permet la prolongation de journées de travail. (modalités encadrées dans l'accord collectif RH-662)

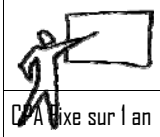
Régime des Sièges SNCF	Durée Journalière de Service moyenne	Nombre de Journées de travail	Repos hebdomadaires	VT	Repos supplémentaires (compte temps)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet	7h24	214	104	0	10	9	28	1582 heures
Temps partiel classique	7h24	195	104	21	10	9	26	91,4% de la durée de référence (1582h)
Temps partiel innovant 4 jours/semaine	8heures	176	104	52	0	9	24	91,4% de la durée de référence (1582h) **Dont crédit d'heures = 38h**
Temps partiel innovant 4 jours/semaine	8heures	176	104	52	0	9	24	89% de la durée de référence (1582h)

Etablissements **Régime 122 Repos**	Durée Journalière de Service moyenne	Nombre de Journées de travail	Repos hebdomadaires	VT	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet	7h43	205	122	0	10	28	1582 heures
Temps partiel classique	7h43	187	122	20	10	26	91,4% de la durée de référence (1582h)
Temps partiel innovant 4 jours/semaine	7h43	181	104	45	10	25	91,4% de la durée de référence (1582h) **Dont crédit d'heures = 49h**
Régime 132 Repos	Durée Journalière de Service moyenne	Nombre de Journées de travail	Repos hebdomadaires	VT	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet	8heures	195	132	0	10	28	1561 heures
Temps partiel classique	8heures	178	132	19	10	26	91,4% de la durée de référence (1561h)
Temps partiel innovant 4 jours/semaine	8heures	172	104	54	10	25	91,4% de la durée de référence (1561h) **Dont crédit d'heures = 44h**

La CPA

La Cessation Progressive d'Activité est une formule de travail à temps partiel permettant d'aménager une période de transition entre l'activité professionnelle et le départ en retraite.
Pour l'aménagement des fins de carrière, il existe 3 formules : le temps partiel de fin de carrière et deux formules de cessation progressive d'activité.
Pour prendre en compte les évolutions du régime de retraite l'entreprise propose:

- Une formule CPA dégressive sur 3 ans, il s'agit de travailler à 80% d'un temps plein pendant 2 ans, puis à 60% la dernière année, avant de cesser son activité. (Formule non ouverte aux agents de conduite).
- Une formule CPA fixe sur 1 an, qui permet de travailler la dernière année à mi-temps, ou de travailler 6 mois à temps plein et de cesser votre activité 6 mois plus tôt.
- Une formule qui permet de travailler à temps partiel, dès lors que l'on reste en activité après l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Formule CPA	Durée du travail	salaire	Indemnité complémentaire mensuelle de CPA	L'âge pour bénéficier de la CPA
CPA dégressive sur 3 ans 	80% pendant 2 ans 60% la dernière année	Salaire correspondant au temps travaillé soit 80% puis 60%	6% du salaire pendant les premières années (travaillé 80% payé 86%) 10% la dernière année (travaillé 60% payé 70%) L'agent peut surcotiser pour valider les trimestres retraite à temps plein.	La CPA se termine forcément par le départ en retraite Connaître la date choisie pour faire valoir ses droits.
CPA fixe sur 1 an	Mi-temps, soit 50% d'un temps complet	Salaire correspondant au temps travaillé soit 50%	10% de la rémunération (travailler 50% payé 60%) 25% de la rémunération si au moins 12 ans d'une activité pénible (travaillé 50% payé 75%) CPA fixe 12 ans d'activité pénible l'entreprise paye les cotisations (part salariale et part patronale) comme si l'agent était à taux plein,	1 an avant de faire valoir ses droits à la retraite
Temps partiel de fin de carrière	32 heures par semaine, soit 91,4% d'un temps plein, par jours entiers non travaillés. Possibilité de regrouper tous ces jours non travaillés en fin de période, pour arrêter plus tôt son activité.	91,4 % d'un temps complet	L'entreprise paye les cotisations (part salariale et part patronale) comme si l'agent était à taux plein, pour valider les trimestres retraite.	Avoir au moins 55 ans ou 50 ans pour les agents de conduite. La Formule peut durer 1 an, 2 ans ou 3 ans.

CPA dispositions spéciales pour les agents qui ont exercé des métiers pénibles

Lorsque l'agent a exercé longtemps un métier à pénibilité avérées (travail de nuit, horaires décalés, 3x8 …) deux formules de cessation progressive d'activité plus avantageuses sont ouvertes.

	Activité pénible exercée	Durée de la CPA	Durée du travail
CPA en formule fixe	pendant 20 ans	La CPA fixe de 15 mois Durée 21 mois pour les ASCT	Mi-temps ou plein temps durant 7,5 mois et ne pas travailler durant les 7,5 mois restant.
CPA en formule fixe	pendant 25 ans	La CPA fixe de 18 mois Durée 24 mois pour les ASCT	Mi-temps ou plein temps durant 9 mois et ne pas travailler durant les 9 mois restant.
CPA dégressive sur 3 ans (sauf agent de conduite)	Pendant au moins 12 ans	CPA dégressive 3 ans	Les deux premières années sont travaillées à 80% et la troisième à 60% d'un temps complet.

L'entreprise **prend à sa charge, en formule dégressive** les cotisations patronales retraite, l'agent prend à sa charge les cotisations salariales pour la part rémunérée mais non travaillée.
L'entreprise **prend à sa charge, en formule fixe** les cotisations patronales et salariales retraite correspondant à la part non travaillée.

Le CET Compte épargne Temps

Ce dispositif permet à chaque salarié d'épargner volontairement, sur un compte personnel, des jours de congé et de repos.

- Agents au cadre permanent ou contractuel, travaillant à temps partiel ou à temps plein avec 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- L'agent peut déposer des congés annuels, des repos compensateurs, des repos supplémentaires RQ et des jours de congé pour médaille d'honneur des chemins de fer.
- Le compte épargne temps est composé d'une partie utilisable en cours de carrière et d'un sous compte de fin d'activité pour cesser plus tôt sa carrière.

Congés annuels	À partir du 21ème	20 jours de congés annuels doivent être nécessairement pris dans l'année	Pour alimenter son compte il faut faire une demande écrite
Jours de repos compensateurs	De toute nature		Demander le formulaire CET
Jours de repos supplémentaires + Jours de congé pour médaille d'honneur des chemins de fer	RQ		
Total pouvant alimenter le CET	**10 jours maximum** par année civile	**avant le 31 octobre de l'année A** l'agent informe sa hiérarchie du nombre de congés annuels à affecter sur son CET, entre le 1er et 31 mars de l'année A+1 il affecte les jours sur le sous compte de son choix.	

Les Abondements (la SNCF place sur le compte des jours supplémentaires)

⇒ L'entreprise abonde les jours affectés au CET par du temps supplémentaire : 1 jour de plus par an.
⇒ L'abondement final lorsque l'on vide son CET : la SNCF ajoute la moitié de son abondement total (exemple: sur un épargne de 22 ans elle abonde de 22 jours , elle en rajoutera 11 en fin de CET)
⇒ Les jours détenus pour exercer une activité à durée réduite en fin de carrière sont surabondés de 5% par l'entreprise.

Plafond d'alimentation du CET

⇒ 250 jours, y compris les abondements sur le compte fin d'activité.
⇒ 20 jours, cumulés sur le compte courant, pour utiliser en cours de carrière.

Utiliser son CET (compte courant)

⇒ Demande d'au moins 5 jours d'absence et au plus 20 jours.
⇒ Délais de prévenance pour utiliser ses droits épargnés:

- Entre 5 et 9 jours : poser sa demande 1 mois avant la date de début de l'absence.
- Entre 10 et 15 jours : la demande doit parvenir 2 mois avant le début de l'absence.

L'abondement de l'entreprise d'un jour par an déclenche dés le premier jour épargné : exemple j'épargne 1 jour pendant 20 ans la SNCF abonde de 20 jours de plus et lorsque j'utilise mon compte en fin de carrière l'entreprise surabonde de 10 jours supplémentaires. (20 jours épargnés + 30 jours abondés = 50 jours attribués)

Le CET est liquidable en cas de rupture du contrat de travail ou de décès de l'agent, l'entreprise verse une indemnité pour heures supplémentaires.
Certains évènements graves de la vie autorisent un déblocage anticipé des jours détenus dans le CET sous forme monétaire, (décès du conjoint, accompagnement en fin de vie…)

La formation

Chaque cheminot, du cadre permanent ou contractuel, peut bénéficier durant sa carrière de formations.

Soit à l'initiative de l'entreprise:

- ➔ La formation initiale, dés l'admission de l'agent au premier emploi.
- ➔ Les formations technologiques et professionnelles.
- ➔ L'adaptation au poste de travail.
- ➔ Les acquisitions, entretien de connaissances et perfectionnements professionnels.
- ➔ La promotion professionnelle, la préparation aux examens.
- ➔ La prévention, la réorientation de carrière, les changements de techniques utilisées.

Ces formations font l'objet de l'élaboration d'un **plan de formation** annuel dans les établissements, lors des entretiens individuels (EIF) avec les salariés, les demandes de chaque agent doivent être notées et des réponses apportées. L'entretien individuel de formation doit être **annuel et systématique**, il réunit l'agent et son hiérarchique, à l'initiative de l'un ou de l'autre, il doit permettre de faire le point sur les besoins de formation dans le cadre du projet professionnel de l'agent.

Après 15 ans dans l'entreprise, tout agent a droit à un entretien approfondi de carrière, afin d'envisager s'il le souhaite de préparer une deuxième partie de carrière. (s'orienter vers un autre poste, projet de mobilité…) Le COFO (coordinateur formation), présent dans chaque établissement est chargé d'aider les salariés dans leurs démarches.

Les délégués du personnel font également des propositions et donnent leur avis sur le plan de formation.

Il existe des dispositifs pour favoriser l'évolution professionnelle des agents, il faut les utiliser.

Faire reconnaître ses diplômes s'ils correspondent aux besoins de l'entreprise, les diplômes acquis en cours de carrière peuvent être pris en compte pour changer d'emploi, de métier ou de niveau de qualification.

L'expérience vaut bien un diplôme: le congé de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), une démarche personnelle de l'agent qui permet de transformer l'expérience acquise en diplôme, en titre à finalité professionnelle ferroviaire ou en certificat de qualification. Le Répertoire national des certifications professionnelles est en cours de constitution et 23 titres homologués pour les métiers du train seront inscrits dans le Répertoire national des qualifications.

Pour avoir des informations complètes sur les démarches à suivre pour participer aux épreuves de validation et être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation. Consulter le site http://agecifsncf.fr (Association de Gestion des Congés Individuels de Formation des salariés de la SNCF) et le site gouvernemental :

http://vae.gouv.fr

Il existe également une aide spécifique pour les agents situés sur les premières qualifications pour accéder à la qualification B. Un dispositif d'accès à la qualification E est aussi proposé, et des examens sont ouverts pour devenir cadre par la voie interne.

agecif SNCF Partenaire de votre projet

AGECIF SNCF 9, rue de ROCROY 75010 PARIS

Heures d'ouverture : du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h30 (17h00 le vendredi). l'Association de Gestion du Congé individuel Formation des salariés de la SNCF informe et conseille les cheminots.

Tél : 01 55 26 96 20 ou 20 48 20 Fax : 01 55 26 96 30 ou 20 48 30 Mail : agecifsncf@agecifsncf.fr

Si vous avez un projet ou si vous souhaitez une aide pour le concrétiser, appelez un conseiller.

Site internet : http://www.agecifsncf.fr

Mutualisation de la formation professionnelle : Un accord sur la création de l'UNAGECIF (Union Nationale des AGECIF) a été signé en juillet 2011. Cette structure regroupera les fonds du CIF (Congé Individuel de Formation) pour les salariés d'EDF, de GDF Suez, de la SNCF, de la RATP et de la Banque de France.

À partir de janvier 2012 l'UNAGECIF gèrera les contributions de ces cinq entreprises au congé individuel de formation (CIF)

Le DIF Droit Individuel à la Formation

Le Droit Individuel à la Formation

Le DIF constitue pour le salarié une nouvelle modalité d'accès à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le cadre du Plan de Formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

L'exercice du DIF suppose, au préalable, une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur qui doit permettre de **déboucher sur un projet commun. Le salarié prend l'initiative, l'employeur donne son accord** sur le choix de la formation.

Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout salarié à temps plein, bénéficie **chaque année d'un crédit de 20 heures**. Ce droit est **cumulable sur 6 ans**, soit un contingent maximal utilisable de **120 heures**.

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF :

- ➔ Formations liées aux dispositifs de promotion de la qualification A vers B et l'accès à la qualification E.
- ➔ Les formations de perfectionnement aux techniques professionnelles à l'emploi occupé.
- ➔ Formations liées à un changement de fonction ou de métier.
- ➔ Formations dans le cadre d'un projet professionnel formalisé et validé par l'entreprise.

(*) Sauf si ces compétences sont nécessaires à la tenue du poste, dans ce cas la formation relève du plan de formation

- ➔ Formations liées au développement personnel (conduite de réunion prise de parole en public…) (*)
- ➔ Formations bureautiques. (*)
- ➔ Remises à niveau en connaissances générales et techniques. (*)

Pour faire valoir ses droits au DIF, il faut vérifier son relevé de droits acquis, que chaque agent reçoit en début d'année. Formuler la demande lors de l'EIF annuel. Le COFO vérifie que la formation entre dans le cadre du DIF. L'entreprise choisit l'organisme de formation et la date de départ.

Le CIF Congé individuel formation

CIF CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (AGECIF). Le salarié sélectionne une action de formation **de son choix** pour :

- acquérir un niveau supérieur de qualification,
- envisager un changement de profession, changer d'activité.
- S'ouvrir et participer à la vie sociale, culturelle et étendre ses connaissances.
- Préparer et passer un examen en vue d'obtenir un diplôme de l'enseignement.

Conditions : Avoir au moins 24 mois d'ancienneté (c'est également le délai de franchise si vous avez déjà bénéficié d'un CIF).

Deux étapes :

1- la demande d'autorisation d'absence à la SNCF

Elle doit parvenir :

- 60 jours avant le début du stage si celui-ci est de plus de 6 mois,
- 30 jours, si le stage est inférieur à 6 mois ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu, mais cette période est prise en compte dans l'ancienneté.

La **durée maximale du stage est d'un an** pour un stage à temps plein ou 1200 heures pour des stages discontinus ou à temps partiel.

2- La demande de financement auprès de l'AGECIF (organisme paritaire direction/syndicats)

Dès que l'autorisation d'absence lui est accordée, le demandeur transmet directement le dossier à l'AGECIF SNCF qui examine la prise en charge financière.

Les possibilités de partir en formation

L'EIF

L'entretien individuel de formation

- ➔ Pour tous les agents
- ➔ Chaque année
- ➔ À l'initiative du salarié ou du hiérarchique

Objectifs:

- ⇨ Définir le parcours professionnel souhaité
- ⇨ Acquérir de nouvelles compétences
- ⇨ Aborder les évolutions souhaitées
- ⇨ Vérifier les formations nécessaires au poste

EME

Espaces Mobilité Emploi et Conseillers Mobilité

Objectifs:

- ➔ Aider à construire un projet professionnel
- ➔ Accompagner la mobilité
- ➔ Changement de métier
- ➔ Orientation de carrière

Un EME par région SNCF
Pour les agents de la qualification A à E.

EDC

Pour les Cadres, des conseillers carrière sont disponibles dans l'Espace Développement Cadres.

BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétences

Agent justifiant 5 ans d'activité salariale dont 12 mois SNCF

Objectifs :

- ➔ Analyser ses compétences, aptitudes et motivations
- ➔ Définir un projet professionnel
- ➔ Définir son projet de formation

financé par l'AGECIF-SNCF

Le Plan de Formation de l'établissement

Formations relevant de l'obligation de l'employeur

- ➔ Formation initiale, de prise de poste
- ➔ Formation de sécurité, notamment celle relevant de l'arrêté d 'aptitude
- ➔ Formations certification qualité des lignes métiers
- ➔ Formations liées à l'évolution des métiers indispensables au maintien dans le poste
- ➔ Formations de reconversion à l'initiative de l'entreprise
- ➔ Les formations liées à la sécurité du personnel

Choisir des formations en cohérence avec sa situation professionnelle et qui ne relèvent pas de l'obligation de l'employeur

Le Droit Individuel à la Formation

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le DIF Droit Individuel à la Formation

À l'initiative de l'agent

Mais accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation

Objectifs :

- ➔ Formations: promotion, acquisition, entretien ou perfectionnement de connaissances, qualification professionnelle, développement compétences personnelles, remise à niveau…

Crédit d'heures 20 heures/an cumulables sur 6 ans 120 heures maximum

Le CIF Congé Individuel de Formation

À l'initiative de l'agent
Pour suivre une formation de son choix

Objectifs :

- ➔ S'ouvrir à la vie culturelle et associative
- ➔ Préparer un changement d'activité ou de profession
- ➔ Accéder à un niveau supérieur de formation

financé par l'AGECIF-SNCF

Situation de famille Mariage PACS Concubinage

Quelle que soit ta situation familiale, pour être reconnue elle doit faire l'objet d'une déclaration auprès de ton Agence Famille. Des droits sont alors ouverts pour toi et tes ayants droit (logement, protection sociale, facilités de circulation, congés spéciaux...).

La SNCF est encore loin de l'égalité puisque les mariés, pacsés et les concubins n'ont pas les mêmes droits. Pour le concubinage, il y a nécessité de justifier d'un délai de vie commune préalable d'un an (sauf enfant à charge ou prêt commun d'accession à la propriété).

Pour connaître ses droits sur les différentes prestations sociales et familiales, mais également pour faire une demande de Facilités de Circulation il faut contacter son Agence Famille.

Pour contacter ton agence famille, ton numéro d'immatriculation (n°CP) est nécessaire

Téléphoner : en ligne interne SNCF 700 000 : en ligne externe 0821 200 110 (tarif national)

Ecrire : Centre de Numérisation de Mon Agence Famille 56, rue Vivier 80 041 AMIENS Cedex 1

Surfer : intranet http//services.rh.sncf.fr/famille/ internet http://services.rh.sncf.fr/Accueil/ identifiant + mot de passe

CMGA (Centres Mutualisés de Gestion administrative)

Que font les CMGA ?

Le CMGA gère les aspects administratifs de la vie professionnelle des salariés de l'entreprise en partenariat avec les établissements sur les thèmes suivants :

- Embauchage (contrat de travail et dossier agent)
- Suivi des dossiers des agents à temps partiel
- Carrière (affectation, stage d'essai, examens/concours, mise à disposition…)
- Cessation de fonction (retraite, décès, réforme, départ volontaire, démission…)
- Opérations particulières de solde

N'hésitez pas à questionner votre gestionnaire CMGA, il saura vous renseigner.

Mixité et égalité professionnelle

Les droits sociaux doivent inciter les hommes à jouer pleinement leur rôle dans la sphère familiale. Leur rôle social en matière d'éducation des enfants reste insuffisamment proposé et encouragé. Il faut donc permettre aux hommes de participer dans de bonnes conditions aux obligations inéluctables d'une vie de famille, sans être déconsidérés ils doivent pouvoir accéder au travail à temps partiel choisi ou au congé parental d'éducation.

Concilier carrière et parentalité ne doit pas incomber exclusivement aux femmes.

L'égalité professionnelle ne doit pas se résumer pour l'entreprise, à la rémunération, à la formation ou au recrutement. Il faut :

- Favoriser l'intégration des femmes dans les métiers majoritairement occupés par les hommes.
- Améliorer et garantir des parcours de carrière articulant vie professionnelle et vie familiale.
- Améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail.
- Améliorer l'environnement du travail (vestiaires, sanitaires et tenues...) dans ce cadre, les mesures spécifiques mise en œuvre au profit du personnel féminin révèlent fréquemment des équipements inadaptés pour tous les salariés dans les services et établissements.
- Lutter contre les préjugés et les discriminations.
- Développer l'aide à la garde d'enfants.
- Neutraliser les incidences des congés d'éducation, maternité, paternité, sur les ressources du ménage et le calcul des pensions de retraite.

La couverture sociale - la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel SNCF

Tu es affilié à :

- la Caisse de Retraite : pour la vieillesse et l'invalidité.
- la Caisse de Prévoyance : pour la maladie, maternité, décès et accident du travail.

Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF
17, Avenue du Général Leclerc
13347 - MARSEILLE CEDEX 20

Le régime spécial de la SNCF garantit pour l'ensemble des risques les agents actifs et retraités et leurs familles.
Le régime était auparavant géré directement par l'entreprise, mais la mise en œuvre des normes comptables européennes (IFRS) au 1er janvier 2007 a conduit à la création de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF par décret en date du 7 mai 2007. Cette caisse, dotée de la personnalité morale, est un organisme de sécurité sociale avec mission de service public, placée sous la tutelle des ministres chargés du budget et de la sécurité sociale.

La CPRP assure la gestion du régime spécial, elle gère le versement des prestations des assurances maladie et maternité (remboursement des dépenses de santé)
Elle a aussi pour mission la gestion et le versement des pensions aux retraités.

Financement du régime de retraite

Les ressources sont constituées essentiellement par :

- ⇨ 1 - les cotisations des affiliés (agents du cadre permanent) dont le taux est fixé à 7,85% du salaire liquidable (le traitement, la prime de travail et les suppléments et majorations salariales)
- ⇨ 2 - les cotisations versées par la SNCF:
  Taux T1 qui correspond aux cotisations qui seraient dues si les salariés relevaient du régime général et des régimes de retraite complémentaire.
  Taux T2 est destiné à contribuer forfaitairement au financement des dispositions et droits spécifiques du régime spécial.
- ⇨ 3 - la contribution versée par l'Etat, qui assure l'équilibre financier entre les charges et les recettes du régime.

Evolution du régime spécial de retraite

Notre régime a connu plusieurs réformes:

- ⇨ En 2007, les pouvoirs publics ont décidé de faire passer progressivement, de 37,5 à 40 ans la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- ⇨ En 2009, cette durée s'aligne sur celle de la fonction publique et passe à 41 ans.
- ⇨ En 2010, la réforme Sarkozy s'applique au régime spéciale des cheminots, et relève de deux ans l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Cette mesure s'appliquera à partir de janvier 2017, l'âge d'ouverture des droits passera progressivement à 57 ans pour les agents (52 ans pour les agents de conduite)

La période de référence pour le calcul de la pension reste les 6 derniers mois contre les 25 meilleurs années pour les salariés du privé. Le plafonnement du nombre de trimestres de décote, atténuent les effets des réformes.

La dernière réforme de notre régime est injuste et brutale, elle consacre un recul social sans précédent pour les cheminots. Cette réforme a été imposée, de nombreux sujets doivent maintenant trouver place dans les négociation avec la SNCF : la situation des cheminots, contraints d'allonger leur durée d'activité, exige des contreparties et des adaptations significatives dans l'organisation du travail et la gestion des carrières.

Le régime de retraite extrait du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF

La caisse de retraite est chargée de servir les pensions aux anciens agents du cadre permanent de la SNCF ou à leurs ayants droits. Les dispositions sont reprises dans un décret n°2008-639 du 30 juin 2008.
Jusqu'au 31 décembre 2016 les dispositions qui s'appliquent sont les suivantes:

QUAND - Les conditions d'âge et d'ancienneté

⇨ Conditions d'ouverture du droit à une **pension de retraite**. Avoir 55 ans ou 50 ans pour les agents de conduite et avoir **25 ans de services**. L'âge d'ouverture du droit à pension sera reporté progressivement à compter du 1er janvier 2017, à 52 ans pour les agents de conduite, et 57 ans pour les autres agents.

⇨ Une **pension de réforme** pour les agents reconnus inaptes à tenir un emploi à la SNCF, après consultation de la commission de réforme.

⇨ Une **pension proportionnelle** à l'âge d'ouverture du droit pour les salariés qui quittent la SNCF en comptant au moins 1 an de service. **jusqu'au 31 décembre 2016**, le dispositif de départ anticipé pour les parents d'au moins trois enfants est assoupli : vous pourrez en bénéficier si vous avez simplement réduit votre activité pendant une durée continue de deux mois pour chaque enfant, ou réduit votre activité de telle sorte que la durée non travaillée soit au moins égale à deux mois. Votre pension sera calculée en tenant compte de la durée de service et du taux de la décote applicables l'année où vous avez rempli la double condition de 15 ans de services et de trois enfants. **A compter du 1er janvier 2017**, ce dispositif est supprimé. Vous ne pourrez conserver le bénéfice du départ anticipé que si vous remplissiez les conditions requises avant cette date. Le départ anticipé des parents d'un enfant handicapé restera possible sous certaines conditions.

COMBIEN - Le calcul de la pension

⇨ La **rémunération servant de base** au calcul de la pension est celle des 6 derniers mois au moment de la cessation de fonction. Elle comprend: le traitement, la prime de travail, la partie traitement et la prime de travail de la PFA, les gratifications d'exploitation et de vacances.

⇨ Cette rémunération de base est augmentée par un supplément de rémunération pour les agents placés depuis au moins 5 ans sur la dernière position des qualifications A à H, par la majoration de traitement liée aux nombres de trimestres d'apprentissage validés au régime général pour les ex-apprentis et majoration de prime pour pénibilité aux agents justifiant d'au moins 20 ans dans un emploi pénible.

DURÉE DE SERVICE ACQUISE

⇨ La durée de service à la SNCF est convertie en trimestres lors du décompte final (trimestres liquidables) elle correspond aux périodes cotisées au régime spécial, certaines périodes non travaillées sont validées gratuitement en totalité ou partiellement, congé parental, congé d'éducation, ou certaines périodes de réduction d'activité à temps partiel. Le rachat d'années d'étude est limité à 12 trimestres sous réserve d'obtention du diplôme.

DURÉE D'ASSURANCE REQUISE

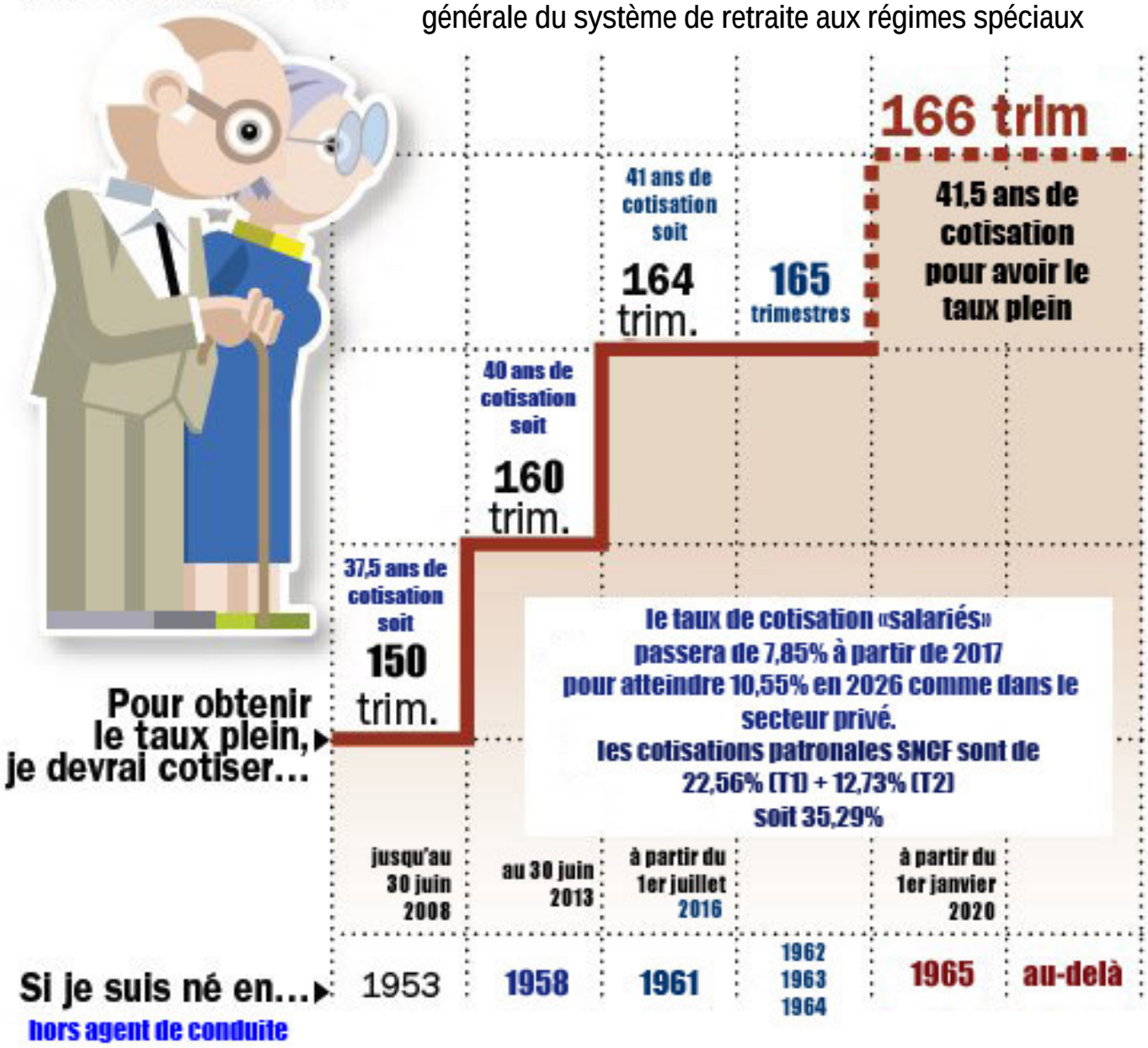
⇨ La durée d'assurance requise correspond au nombre de trimestres (tous régimes confondus) permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension. Depuis 2008 la durée augmente progressivement pour passer de 150 trimestres (37,5 ans) à **166 trimestres** soit **41,5 ans** de cotisations en 2020.

LE POURCENTAGE de liquidation est déterminé uniquement avec les trimestres validés à la SNCF

⇨ 75% c'est le taux appliqué à la rémunération de base dans le calcul de la pension. Attention ce taux n'est obtenu que lorsque l'agent atteint la durée de service SNCF correspondant à la durée d'assurance requise. **Exemple**: un agent né en 1955 qui aurait acquis 148 trimestres à 55ans (date d'ouverture du droit) alors que le nombre requis est fixé à 155 trimestres par la règlementation, ne bénéficiera que de 71,61% de taux de remplacement. Il devra poursuivre son activité de 7 trimestres pour bénéficier du taux plein. **(Trimestres SNCF acquis /trimestres requis x 75%)**

Retraite :

Les effets de la réforme des régimes spéciaux de 2007
et les conséquences du décret de mars 2011 adaptant la réforme générale du système de retraite aux régimes spéciaux



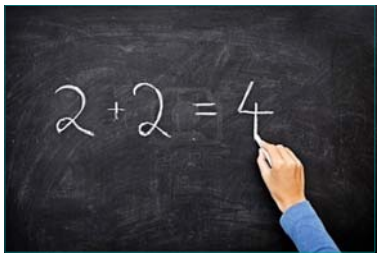
Majoration de pension

⇨ Les pensionnés ayant élevé trois enfants sous certaines conditions bénéficient d'une majoration non imposable, égale à 10% de la pension. Cette majoration est augmentée de 5% pour chaque enfant au-delà du troisième.

Pension de réversion

⇨ Les veufs et veuves de cheminots, à condition de compter une durée de mariage suffisante, ont droit à une pension de réversion égale à la moitié de la pension directe. Cette disposition s'applique aux divorcés sous conditions, les orphelins âgés de moins de 21 ans ont droit, à titre personnel, à une pension égale à 10%.

Le texte intégral du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF est téléchargeable sur le site www.cprpsncf.fr



Pour Simplifier rien de vaut un exemple

En retraite je peux toucher 75% de ma rémunération de base, à condition d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit et d'avoir acquis le nombre de trimestres prévu par la règlementation, pour bénéficier du taux plein.

$$\text{Rémunération de base} \times \frac{\text{Trimestres SNCF acquis}}{\text{Trimestres requis}} \times 75\%$$

Il me manque des trimestres de cotisations, comment sera calculée ma retraite ?

$$\frac{\text{Trimestres SNCF acquis } 148}{\text{Trimestres requis } 155} \times 75\%$$

Le taux sera de 71,61% Pour obtenir une retraite à taux maximum 75%, il faudra que je poursuive mon activité, de 7 trimestres pour atteindre les 155 trimestres requis

En euros je toucherai quoi ? Si ma rémunération de base est de 6000€ par trimestre et que je dispose du nombre de trimestres requis.

$$6000€ \frac{\text{Trimestres SNCF acquis } 155}{\text{Trimestres requis } 155} \times 75\%$$ **ma pension sera d'un montant de 4500€ par trimestre**

S'il me manque 7 trimestres

$$6000€ \frac{\text{Trimestres SNCF acquis } 148}{\text{Trimestres requis } 155} \times 75\%$$ **ma pension sera d'un montant de 4296,77€ par trimestre**

La Décote

Lorsque l'agent ne justifie pas de la durée d'assurance requise (tous régimes de retraite confondus SNCF ou Privé) ou qu'il n'a pas atteint l'âge déterminé permettant l'annulation de la décote, il se voit appliqué un coefficient de minoration sur le montant de sa pension. La décote est appliquée depuis le 1er juillet 2010 de façon progressive, 0,125% par trimestre manquant en 2010, 0,25% en 2011, pour atteindre 1,25% en 2019. (pour bien comprendre se mécanisme consulter le tableau **Comprendre l'évolution des paramètres de calcul de ma pension de retraite**)

$$\text{Rémunération de base} \times \frac{\text{Trimestres SNCF acquis}}{\text{Trimestres requis}} \times 75\% \times \text{Coefficient de décote}$$

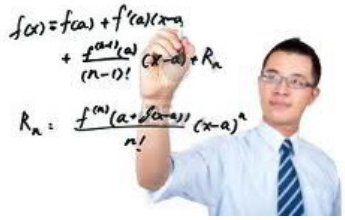
La réforme de notre régime spécial nous a permis de négocier des contreparties liées aux carrières plus longues.

- ⇨ La mise en place d'un 10ème échelon d'ancienneté qui correspond à une majoration de 23,6% du salaire de base et l'indemnité de résidence. (échelon 8 pour les Agents de conduite)
- ⇨ Une mesure de déblocage des fins de grille, pour les agents situés en fin de qualification, un supplément de la rémunération liquidable (comptant pour le calcul de la retraite) de 3%. Tout agent âgé d'au moins 50 ans et placé depuis 5 ans sur la dernière position de rémunération des qualifications A à H doit bénéficier de ce supplément de rémunération. Attention Tous les éléments de rémunération afférents à la position, à l'échelon et à la catégorie de prime de travail doivent avoir été attribués depuis au moins 6 mois avant la cessation de fonction.

- ⇨ L'aménagement des postes en fin de carrière et prise en compte de la pénibilité. Cessation progressive d'activité et accès au temps partiel choisi en fin de carrière. Utilisation d'un compte épargne temps abondé par l'entreprise à hauteur de 5%.
- ⇨ Des repos compensateurs travaux de nuit majorés pour les agents en activité au-delà de 55 ans (50 ans pour les ADC) attribution de 2 repos additionnels par an, à affecter au compte épargne temps pour les métiers particulièrement pénibles.
- ⇨ Une liste des emplois à pénibilité avérée, majoration de la prime de travail de 10 à 20 € par mois sous condition de durée minimale d'occupation d'un emploi « pénible ». Cette majoration est liquidable (prise en compte pour le calcul de la pension).

Comprendre l'évolution des paramètres de calcul de ma pension de retraite

Agent de conduite né en..	Autre agent né en..	Date d'ouverture du droit à pension 50 ans ou 55 ans	Trimestres requis pour obtenir le taux plein 75%	Taux de décote par trimestre manquant	ADC : Âge d'annulation de la décote	Autres agents : Âge d'annulation de la décote
1958	1953	Entre le 01 07 2008 et le 31 12 2008	151	Aucune	Pas de décote	Pas de décote
1959	1954	Entre le 01 01 2009 et le 30 06 2009	152 (38 ans de cotisation)	Aucune	Pas de décote	Pas de décote
1959	1954	Entre le 01 07 2009 et le 31 12 2009	153	Aucune	Pas de décote	Pas de décote
1960	1955	Entre le 01 01 2010 et le 31 06 2010	154	Aucune	Pas de décote	Pas de décote
1960	1955	Entre le 01 07 2010 et le 31 12 2010	155	0,125%	51 ans	56 ans
1961	1956	Entre le 01 01 2011 et le 30 06 2011	156 (39 ans de cotisation)	0,125%	51 ans	56 ans
1961	1956	Entre le 01 07 2011 et le 31 12 2011	157	0,25%	51 ans et 6 mois	56 ans et 6 mois
1962	1957	Entre le 01 01 2012 et le 31 06 2012	158	0,25%	51 ans et 6 mois	56 ans et 6 mois
1962	1957	Entre le 01 07 2012 et le 31 12 2012	159	0,375%	52 ans	57 ans
1962 1963	1957 1958	Entre le 01 12 2012 et le 30 06 2013	160 (40 ans de cotisation)	0,375%	52 ans	57 ans
1963 1964	1958 1959	Entre le 01 07 2013 et le 30 06 2014	161	0,5%	52 ans et 3 mois	57 ans et 3 mois
1964 1965	1959 1960	Entre le 01 07 2014 et le 31 06 2015	162	0,625%	52 ans et 6 mois	57 ans et 6 mois
1965 1966	1960 1961	Entre le 01 07 2015 et le 30 06 2016	163	0,75%	52 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois
1966	1961	Entre le 01 07 2016 et le 31 12 2016	164 (41 ans de cotisation)	0,875%	53 ans	58 ans
1967	1962	Entre le 01 05 2017 et le 28 06 2017	164	0,875%	53 ans et 10 mois	58 ans et 10 mois
1967	1962	Entre le 01 07 2017 et le 30 04 2018	165	1%	54 ans et 1 mois	59 ans et 1 mois
1968	1962 1963	Entre le 01 09 2018 et le 30 06 2019	166 (41,5ans de cotisation)	1,125%	54 ans et 8 mois	59 ans et 8 mois
1968	1963	Entre le 01 07 2019 et le 31 08 2019	166	1,250%	54 ans et 8 mois	59 ans et 8 mois
1969	1964	Entre le 01 01 2020 et le 31 06 2020	166	1,250%	55 ans	60 ans
1969	1964	Entre le 01 07 2020 et le 31 12 2020	166	1,250%	55 ans	60 ans
1970	1965	Entre le 01 05 2021 et le 28 06 2021	166	1,250%	55 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois
1970	1965	Entre le 01 07 2021 et le 30 04 2022	166	1,250%	55 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois
1971	1966	Entre le 01 09 2022 et le 30 06 2023	166	1,250%	55 ans et 8 mois	60 ans et 8 mois
1971	1966	Entre le 01 07 2023 et le 31 08 2023	166	1,250%	55 ans et 8 mois	60 ans et 8 mois
1972	1967	Entre le 01 01 2024 et le 30 06 2024	166	1,250%	56 ans	61 ans
1972	1967	Entre le 01 07 2024 et le 31 12 2024	166	1,250%	56 ans	61 ans



Réforme des retraites 2010 : la Caisse met à disposition un outil de simulation, permettant d'estimer sa future pension selon les règles du régime spécial.

sur le site www.cprpsncf.fr il faudra simplement s'identifier avec son numéro de CP

Caisse de prévoyance

Dès ton admission au cadre permanent, tu relèves de la Caisse de prévoyance.

Tu recevras une carte Vitale et une attestation d'ouverture de droits papier comportant un n° d'immatriculation spécifique à notre régime qu'il conviendra d'indiquer sur toutes les correspondances adressées à la Caisse de prévoyance.

Nous sommes soumis au parcours de soins coordonnés. Il s'agit d'un mode d'accès aux soins, prévoyant un recours quasi systématique à son médecin traitant à chaque problème de santé. Tu es dans le parcours de soins coordonnés lorsque tu as désigné un médecin traitant et que tu le consultes avant de t'adresser à un spécialiste. En cas d'urgence, si tu dois consulter un médecin (la nuit, de 20h à 8h, le dimanche ou les jours fériés), tu peux consulter directement un autre médecin que ton médecin traitant sans conséquence financière sur le montant de tes remboursements. En cas d'absence de ton médecin traitant (ou de son remplaçant), tu peux également consulter directement un autre médecin ou si tu es éloigné de ta résidence habituelle.

Le médecin indique sur la feuille de soins (papier ou électronique) les informations permettant à la Caisse de prévoyance de détecter ces situations.

L'accès direct est autorisé pour certains spécialistes, il est possible de consulter un gynécologue, un ophtalmologue, un stomatologue, un chirurgien dentiste, un psychiatre (*), un neuropsychiatre (*) sans consulter votre médecin traitant et ce sans incidence sur le montant de vos remboursements.
(*) l'accès direct est limité aux patients de moins de 26 ans. Estimant qu'à cet âge les adolescents et jeunes adultes sont sujets à des *"périodes de vulnérabilité"* qui nécessitent l'avis d'un spécialiste.

Attention: Si tu n'as pas choisi de médecin traitant ou si tu consultes directement un médecin sans passer au préalable par ton médecin traitant, tu es « Hors parcours de soins coordonnés ». Dans cette situation, le remboursement des actes sera minoré et les médecins pourront également facturer des dépassements d'honoraires qui ne seront pas pris en charge par la Caisse de Prévoyance.

La Médecine de Soins :

Remboursement sur les bases du régime général :
Les agents ont la possibilité, s'ils le désirent, de s'adresser à un médecin non SNCF (libre choix), mais :

- consultation à titre privé en dehors des heures de service et paiement de la consultation.

Remboursement à 100%. Dans certains cas, le recours au libre choix du médecin avec remboursement à 100% est accordé pour :

- soins dentaires,
- actes de gynécologie,
- actes médicaux utilisant les radiations ionisantes,
- actes de chirurgie générale et de spécialité,
- hospitalisation,
- sur prescription d'un médecin ou spécialiste SNCF.

Les agents en activité ont accès au Cabinet Médical pour les consultations d'un médecin SNCF, généraliste ou spécialiste. Si la maladie rend impossible le déplacement, l'agent fait appel au médecin local agréé par la SNCF. Ces visites sont gratuites.
La participation forfaitaire de 1€ : En application du code de la sécurité sociale tous les actes médicaux donnent lieu à recouvrement d'une participation forfaitaire d'un euro (1€), même en ce qui concerne les actes dispensés dans le cadre du Service médical SNCF, que le patient respecte ou non le parcours de soins coordonnés.
La franchise médicale : La franchise médicale s'applique aux médicaments, aux actes paramédicaux et aux transports sanitaires. Elle est déduite de vos remboursements.
La franchise : quels montants ?
Le montant de la franchise est de :

- 0,50 € par boîte de médicaments (ou toute autre unité de conditionnement : flacon par exemple) ;
- 0,50 € par acte paramédical ;
- 2 € par transport sanitaire.

La franchise médicale est plafonnée à 50 € par an pour l'ensemble des actes ou prestations concernés.

La SNCF possède son propre système de médecine du travail et de médecine de soins.

Le Service Médical de la SNCF remplit trois missions essentielles :

- ⇨ il veille à la préservation de la santé du salarié à son poste de travail tout au long de sa carrière ;
- ⇨ il vérifie l'aptitude médicale et psychologique si l'on exerce des fonctions de sécurité (centres d'aptitude sécurité) ;
- ⇨ il met à la disposition des agents une offre de soins en médecine générale et spécialisée.

Les visites médicales dans le cadre de la médecine du travail (embauchage, reprise de service après maladie ou accident, visite de commissionnement, de sécurité) permettent de:

- ⇨ vérifier l'aptitude au poste de travail ;
- ⇨ dépister une maladie professionnelle ;
- ⇨ dépister une affection dangereuse pour l'agent ou les autres travailleurs.

La Visite périodique : au moins tous les 24 mois de façon générale ou au moins une fois par an dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée*. *les salariés affectés à certains travaux, ou qui se trouvent dans une situation particulière, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale périodique au moins annuelle (article R. 4624-19 du Code du travail).*

Mission de prévention, le médecin peut agir en vue d'améliorer globalement les conditions de travail, notamment en ce qui concerne :

- ⇨ l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine (aménagement des postes de travail pour limiter les efforts physiques, éviter les postures difficiles, déterminer l'éclairage correct mais aussi apprécier la charge mentale et agir sur l'organisation du travail) ;
- ⇨ la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances (physiques, chimiques, biologiques, psychosociales ou organisationnelles) ;
- ⇨ la surveillance des conditions d'hygiène au travail et d'hygiène en général qui règnent dans l'entreprise (entretien des lieux de travail, aménagement des locaux sanitaires, hygiène des services de restauration…) ;
- ⇨ la promotion de la prévention (par exemple, information sur les mesures de prévention et l'éducation sanitaire, prévention des lombalgies, utilisation correcte de certains équipements de protection individuelle…).

Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) avec voix consultative.

La loi de mai 2009, a mis fin au régime dérogatoire de la médecine du travail à la SNCF, séparant les activités de médecine du travail et de médecine d'aptitude sécurité pour les faire exercer par des médecins différents. Le rôle de la médecine d'aptitude sécurité est de s'assurer, par différents examens médicaux, que l'état de santé des agents habilités est compatible avec la sécurité du système ferroviaire.

Au cours de ces examens, des investigations concernant l'audition et la vision sont réalisées ; les agents habilités à la fonction conduite passent un examen cardiologique. Des bilans biologiques sont effectués pour dépister les pathologies présentant des risques pour la sécurité et une recherche de substances psycho-actives est réalisée. Les examens de médecine d'aptitude sécurité sont obligatoires. Ces examens sont renouvelés tous les ans.

Les Prestations Maladie :

En arrêt maladie :
- ⇨ Solde entière (1) pendant 6 mois [du 1er au 184ème jour d'interruption de service]
- ⇨ 1/2 solde (1) pendant 6 mois [du 184ème au 365ème jour d'interruption de service]

En longue maladie (procédure médico-administrative):
- ⇨ Solde entière (1) pendant 3 ans
- ⇨ 1/2 solde (1) pendant 2 ans

(1) sauf prime de travail. Pour les agents de conduite, prime forfaitaire.

Durant la Maternité :
- ⇨ Solde entière pendant la durée prévue au Code de la Sécurité Sociale (de 16 à 46 semaines).

Les accidents du travail :

En cas d'accident en service ou de trajet (pour se rendre de son domicile à son travail ou inversement), il faut le déclarer (au moins verbalement) immédiatement ou au plus tard avant la fin de service à son directeur d'établissement ou à son représentant direct. Il faut faire établir un certificat médical initial et l'envoyer à la Caisse.

Un grand nombre de rejets par la Caisse de Prévoyance est dû à des déclarations tardives.

Même si les conséquences sont bénignes, il faut faire une déclaration écrite le plus rapidement possible.

- ⇨ Si l'accident du travail ou de trajet est reconnu par la Caisse de Prévoyance, il est pris en charge.
- ⇨ S'il n'est pas reconnu, l'agent a la possibilité d'un recours auprès de la Commission des Accidents du Travail de la Caisse.

En cas d'accident, contacte un délégué qui t'assistera en cas de difficultés.

Il est essentiel d'avoir des témoins de l'accident et rassembler tous les éléments de nature à établir la réalité des faits.

L'action sociale.

L' Action Sociale est en mesure d'aborder, sous tous ses aspects, les problèmes survenant à tous les moments de la vie.

Les travailleurs sociaux apportent aide et soutien aux agents qui le souhaitent et à leur famille, pour prévenir ou résoudre des difficultés, mais également conseiller pour les situations courantes de la vie de tous les jours.

Ce service comprend notamment :
- le service social,
- le service d'économie sociale et familiale (ESF),
- les centres d'orientation scolaire et professionnel,
- les centres d'hygiène sociale,
- les établissements sociaux.

Des aides financières diverses et des prêts peuvent être accordés (prêts à l'installation, prêts sociaux, secours, aides remboursables ou non remboursables, avances, aides familiales, aides ménagères, aides diverses à domicile...).

L'offre de l'action sociale s'adresse aussi bien, aux salariés quel que soit leur statut, qu'aux pensionnés affiliés à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF.

Tous les services offerts sont consultables sur le site intranet

http://public-social.rh.sncf.fr

Le site de l'Action Sociale est également disponible à l'extranet.
Vous pouvez ainsi le consulter depuis votre domicile au lien suivant :
https://extranet.sncf.com
Identifiant = Tapez votre n° de CP + mot de passe communiqué par l'entreprise
Mot de passe oublié envoyer un Email connexion.extranet@sncf.fr

Travailleurs Handicapés

« Parce que le handicap est un hasard de la vie, il ne doit en aucun cas devenir l'identité d'un individu. »

La CFDT veille à l'intégration des travailleurs handicapés après leur recrutement, elle agit pour maintenir dans l'emploi des agents devenus inaptes en cours de carrière. Plus de 4 300 salariés handicapés apportent leurs compétences à la SNCF. Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer, à temps complet ou partiel, 6 % de travailleurs handicapés. Sont concernés : les travailleurs reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (incapacité d'au moins 10 %), les titulaires d'une pension d'invalidité, les titulaires de la carte d'invalidité, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Pour s'acquitter de cette obligation, la SNCF applique un accord collectif concernant un programme d'action en faveur des handicapés. À défaut, elle est tenue de verser à l'Agefiph une contribution financière annuelle, modulable (entre 600 et 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé) selon les situations.

La CFDT, lors des négociations, expose les arguments et les moyens d'ouvrir la porte des entreprises aux personnes handicapées, et développe un volet particulier sur ce qu'il faut entreprendre pour maintenir un salarié dans l'entreprise, après un accident ou une maladie.

Comment une personne handicapée peut être reconnue comme telle ? Comment l'accueillir dans l'entreprise ? Comment sensibiliser les salariés ? La CFDT donne des conseils, notamment pour dresser un état de lieux dans les établissements, mais aussi pour mobiliser tous les acteurs : délégué syndical, délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT...■

http://www.rh.sncf.fr/webrh/services/travailleur_handicap

Harcèlement et discrimination

Diagnostiquer les conditions de travail et l'environnement professionnel, pour agir sur le stress au travail ou le harcèlement.

Les équipes CFDT proposent d'Identifier les causes, d'apporter des réponses, et d'aider les salariés à sortir de leurs difficultés.

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, mais également lorsque l'on constate toute mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion, de mutation, le délégué CFDT doit être contacté. Il alertera officiellement l'employeur, le CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) et le médecin du travail.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité des atteintes subies par le salariés, la CFDT peut saisir l'inspection du travail et le conseil de prud'hommes. La CFDT apporte une aide, en guidant l'agent dans ses démarches, en alertant la hiérarchie, en l'orientant vers le médecin de prévention et lorsque tout a échoué, en aidant la victime à saisir le juge. La constitution d'un dossier est indispensable, car c'est à la personne qui invoque le harcèlement d'en prouver l'existence. Il faut donc accumuler les éléments de preuve : lettres, post-it, notes internes, attestations des collègues, certificats médicaux attestant d'un état de santé détérioré à la suite de harcèlement.

En résumé, la victime de harcèlement doit rompre l'isolement dans lequel elle se trouve et demander conseil afin de ne pas laisser une situation irrémédiable s'installer.

Pour rechercher des services à domicile : Allez sur l'extranet : https://extranet.sncf.com

Il donne libre accès, depuis un ordinateur personnel, à nombre de services proposés par l'entreprise (notamment RH).

L'extranet SNCF a été lancé par la DRH en 2008 pour que les agents qui n'ont pas de connexion intranet sur leur lieu de travail puissent avoir accès, via l'internet, à des services RH comme les prestations familiales, les facilités de circulation et le Pass carmillon, le logement, etc. Le contenu RH qui bénéficie à tous les salariés (y compris ceux qui sont mis à disposition) s'est élargi aux sites de l'Action sociale, de la bourse de l'emploi, des prêts et cautions et à une liste de tous les contacts utiles selon les besoins. Il proposera bientôt un accès au site du Service médical.

La direction de la Communication de la SNCF permet aussi aux agents de retrouver l'actualité SNCF à travers la rubrique Kiosque, et d'accéder à des informations pratiques (loisirs, contacts utiles, comités d'établissements, mutuelles…)

Extranet mode d'emploi:
Pour consulter depuis ton domicile
Se connecter au lien suivant :
https://extranet.sncf.com

Utiliser comme identifiant ton n° de CP + et le mot de passe communiqué par l'entreprise par courrier en 2008

Mot de passe oublié ou égaré envoyer un Email à :
connexion.extranet@sncf.fr

Pour rechercher des informations ou un contact CFDT : https://www.cfdtcheminots.org

Les sites CFDT sont référencés, il suffit d'effectuer une recherche...

Choisir une mutuelle santé, à quoi sert une complémentaire santé ?

Être mieux remboursé pour les soins pris en charge partiellement par l'assurance maladie obligatoire
Certaines dépenses de santé sont prises en charge, en partie, par ma caisse d'assurance maladie obligatoire (CPAM, CPR SNCF…). Une complémentaire santé :

- complète les remboursements de base de ma caisse d'assurance maladie (soins de ville, pharmacie, hospitalisation, dentaire, …)
- verse des forfaits complémentaires pour les soins très peu pris en charge par l'assurance maladie obligatoire et dont les prix sont librement fixés par les professionnels de santé (optique, dentaire, dépassements…)

Le monde des complémentaires santé est complexe et difficile à comparer.

La liste des mutuelles citées dans cette brochure n'est pas exhaustive.

⇨ Chaque salarié doit selon sa situation familiale faire un comparatif entre le montant des cotisations et les prestations offertes.

⇨ Les mutuelles présentées tiennent compte des particularités de notre Caisse de prévoyance et de la médecine de soins de la SNCF, mais tu dois vérifier que les remboursements proposés correspondent à tes besoins.

En résumé pour bien choisir une complémentaire santé:
Je dois définir mes besoins réels, diagnostiquer ma couverture actuelle, examiner attentivement les garanties Optiques, Dentaires, Hospitalisation.. et faire évoluer mon contrat en fonction de mes nouveaux besoins et demander conseil en cas de doute.

Mutuelle générale des cheminots
site internet : http://www.m-g-c.com/
Mutuelle MGC
Service devis et adhésions 2 et 4 place de l'abbé Georges Hénocque
75637 Paris Cedex 13

Je ne suis pas encore adhérent

☎ 0 805 02 06 75 (gratuit depuis un fixe)

☎ N° SNCF : 32 80 06 (réservé aux salariés SNCF) du lundi au vendredi de 9h à 18h.

---

mutuelle entrain Agir ensemble pour notre santé

Joindre Mutuelle Entrain :

- **Pour les adhérents et futurs adhérents :**

N°Azur 0 811 02 54 54
(prix d'un appel local depuis un poste fixe)

Siège Social :
5, boulevard Camille Flammarion, Le Massilia - 13001 Marseille **site internet**: http://www.mutuelle-entrain.fr

---

MUTUELLE FAMILIALE DES CHEMINOTS DE FRANCE 43 rue de Clichy 75009 PARIS

Tél : 01 44 53 24 65 ; SNCF : 30 71 00 ; Fax : 01 44 53 24 74
e-mail : mfcf@wanadoo.fr site Mutuelle familiale des cheminots http://www.mutfamcf.com/

UMCPG Union des Mutuelles de Cheminots et du Personnel du Groupe SNCF Adresse : 10 bd d'Athènes 13001 MARSEILLE
☎ 04 91 08 73 33 - Fax 04 91 08 20 10 du lundi au vendredi de 8h00 à 17h30
Email : contact@umcpg-sncf.fr Site Internet : http://www.umcpg-sncf.fr

Un dialogue social de qualité repose tout à la fois sur les rapports quotidiens entre le personnel et sa hiérarchie, ainsi que sur des relations de confiance entre les organisations syndicales et l'entreprise.
L'amélioration du fonctionnement des instances représentatives du personnel doit permettre aux salariés de faire valoir leurs revendications. Que leurs attentes touchent leurs conditions de travail, leur rémunération, leur déroulement de carrière ou tout autre sujet relevant de la responsabilité de l'employeur, ils doivent au travers de l'action des élus du personnel trouver des réponses à leurs problèmes, sans qu'il soit nécessaire de recourir à l'affrontement.

Pour une meilleure prévention, les échanges avec l'entreprise doivent clarifier le contenu des éventuels différends, et d'autre part l'entreprise doit traiter ces signaux d'alerte afin d'y apporter une réponse argumentée dans un délai le plus court possible, cela de manière à donner de meilleures chances à la recherche d'un compromis.

Dès qu'elle voit apparaitre un sujet qui pourrait déboucher sur un conflit social, la CFDT exprime par écrit à la direction le problème et ses causes. C'est la Demande de Concertation Immédiate (DCI), l'entreprise doit organiser une réunion de négociation au plus tard dans les trois jours qui suivent. Un relevé de décision est obligatoirement rédigé, mettant en avant les points d'accord et de désaccord afin de mieux apprécier la situation.

Le recours à la grève constitue un échec du dialogue social. Elle doit donc s'envisager comme un recours ultime et en cas d'absence d'une véritable négociation. Un préavis de grève peut alors être déposé.

Une période de cinq jours francs avant le début de l'arrêt de travail est encore prévue pour les concertations, permettant sous la menace d'un préavis de grève de débloquer parfois la situation.

Depuis la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports, la SNCF doit connaître à l'avance les moyens humains dont elle disposera en cas de grève.
La loi impose aux catégories d'agents indispensables à l'exécution du plan de transport de déclarer 48 heures à l'avance leur intention de participer à la grève. La Déclaration Individuelle d'Intention (DII) concerne les agents de conduite, les agents d'accompagnement des trains et les agents des poste d'aiguillage.

ANNEXE 2 : formulaire DII

SNCF

DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION

Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs

Mouvement social : Etablissement :
Période : du ..... à ..... h ..... au ..... à ..... h

Je soussigné :
NOM de L'AGENT : ..... PRENOM : ..... CP : .....
ETABLISSEMENT/ENTITE : .....
Déclare avoir l'intention de participer à la grève, à compter du.....
A ..... Date : ..... Signature :

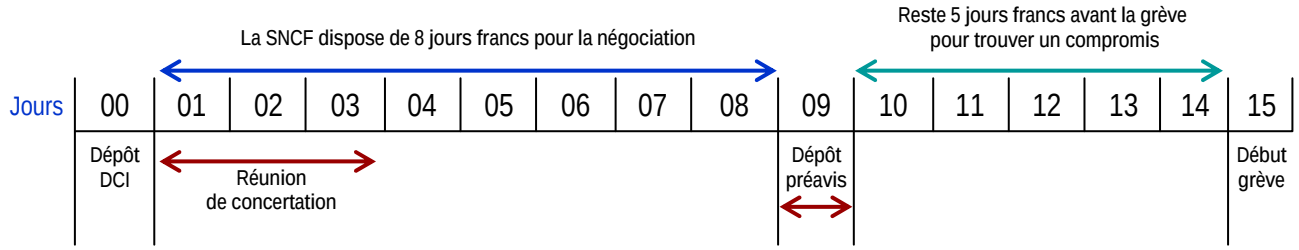
AVIS DE RECEPTION
REÇU LA DECLARATION D'INTENTION DE M. ..... le ..... à ..... heure(s)
☐ remise directe ☐ par fax ☐ par téléphone
NOM : ..... FONCTION ..... SERVICE :
A ..... le ..... Signature :

N°.....

Les modalités de déclaration:

- ⇨ L'agent effectue personnellement sa déclaration 48 heures avant de participer à la grève. Il la **remet en main propre** au service de commande du personnel **contre récépissé**, ou **par télécopie** avec accusé de réception, ou encore par **appel téléphonique** avec remise d'un **numéro d'accusé de réception**.
- ⇨ L'agent ayant déclaré son intention de participer à la grève a la possibilité de changer d'avis et de ne pas cesser le travail. Il informe la commande du personnel au plus tard à l'heure de sa prise de service. L'agent conserve la possibilité de rejoindre le mouvement, sous réserve qu'il en informe le service 48 heures à l'avance par une nouvelle DII.
- ⇨ L'agent n'ayant pas établi de DII est présumé ne pas participer à la grève, il fait donc partie des personnels disponibles ré-affectables.

Exemple du déroulement d'une négociation entre le dépôt d'une DCI et le début de la grève



Tes interlocuteurs syndicaux dans l'entreprise...

Le Délégué Syndical [DS]

Le délégué syndical d'établissement est désigné par le syndicat, il est donc le porte parole et le relais du syndicat.
Il anime la section syndicale il négocie les accords avec l'établissement.
Avec toi, il élabore les revendications et les actions. Avec les élus, il t'informe sur les processus de négociation.

Le Délégué du Personnel [DP]

Le délégué du personnel est élu par les salariés. Il fait respecter les droits des salariés et les accords en vigueur. Il présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés et peut saisir l'inspection du travail quand l'employeur ne respecte pas ses obligations.
Il doit te rencontrer régulièrement sur ton poste de travail, il te défend au quotidien.

Les élus du Comité d'Entreprise [CE]

Le Comité d'entreprise a un double rôle:
Il est **informé** et **consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.

Il gère les activités sociales et culturelles qui existent dans l'entreprise.
Grâce aux informations dont il est destinataire et au dialogue social, l'élu du CE en formulant des avis et des propositions sur les projets économiques et socio-professionnels permet aux salariés de participer à la vie de l'entreprise.

La mission du CE ne se résume donc pas à s'investir essentiellement dans les activités sociales même s'il ne faut pas nier le rôle réel que jouent ces activités dans la qualité de vie des salariés.

Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]

Il exerce quotidiennement en association étroite avec les représentants des salariés un contrôle sur la protection des personnels. **Institution spécialisée aux questions relatives à la santé des salariés, à la sécurité et aux conditions de travail.**
Il est chargé d'évaluer et d'analyser les situations de travail et de donner un avis sur toutes les questions relevant de cette compétence.

Qu'il s'agisse de prévention des risques professionnels, mais également d'amélioration des conditions de travail, les attributions du CHSCT sont essentiels pour intervenir sur les problèmes touchant les domaines suivants :

- ⇨ l'environnement physique du travail (température, éclairage, poussières, aération, vibrations) ;
- ⇨ aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;
- ⇨ aménagement des postes de travail; projet de transformation importante des conditions de travail ;
- ⇨ durée et aménagement du temps de travail ;
- ⇨ organisation du travail (charge, rythme et pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- ⇨ nouvelles technologies et conséquences des investissements.

Le CHSCT veille à l'application des règles relatives à la protection des salariés.
- ⇨ Il analyse les risques professionnels et les conditions de travail.
- ⇨ Il est consulté sur les programmes et actions portant sur la prévention, la formation à la sécurité.
- ⇨ Il formule des propositions sur l'aménagement des postes de travail pouvant accueillir des travailleurs handicapés.
- ⇨ Il effectue des visites et des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- ⇨ Il intervient en cas de danger grave ou imminent.

Le CHSCT est prioritairement chargé de protéger les salariés contre les maladies professionnelles et les risques d'accident du travail.

La CFDT

Où que tu sois, seul ou en groupe, partout tu trouveras des militants de la CFDT pour t'accueillir: dans l'entreprise ou au syndicat local.

La CFDT est là pour...

... t'informer

La CFDT t'informe sur tes droits, de la vie de ta profession, des initiatives et prises de position du syndicat.

Du fait de ton adhésion, tu recevras à domicile le mensuel CFDT Magazine, édité par la confédération, ainsi que les informations professionnelles et locales, éditées par les différentes structures de la CFDT.

... te défendre

Si tu es confronté à un litige avec ton employeur, si tu as un problème relevant du droit du travail, la CFDT assure ta défense.

Si nécessaire, elle t'aide à monter un dossier de recours au conseil des Prud'hommes.

... t'écouter

Tu es consulté, au sein de l'entreprise, sur les revendications, l'action syndicale ou la signature d'un accord.

Tu es associé au choix des candidats aux élections des instances représentatives du personnel. Tu as la parole sur les orientations de la CFDT, en particulier celles de ton syndicat.

... te conseiller

La CFDT te conseille sur tes relations avec la hiérarchie, tes difficultés dans l'entreprise, tes opportunités de carrière.

Elle apporte aux adhérents ses compétences en matière de droits sociaux, logements, sécurité sociale, retraite.

La CFDT.

La Confédération Française Démocratique du Travail est une organisation syndicale fondée sur une histoire et des valeurs.

Symbole des libertés publiques, marqué dès son origine par le principe du droit d'adhérer au syndicat de son choix. L'histoire des syndicats se confond avec celle des conquêtes sociales et l'évolution du droit du travail.

Le SYNDICAT est une association à caractère professionnel et a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des salariés.

Le syndicat a une **fonction revendicative individuelle et collective**. Il fournit une **assistance aux salariés** lors d'un entretien avec l'employeur.

Il a également une **fonction de négociation**, d'accords, de conventions collectives et de protocoles.

Le syndicat a aussi la **fonction de défendre** en justice les salariés.

La CFDT lutte contre l'exclusion, contre les discriminations, pour que chacun accède à l'emploi, pour rendre **l'accès aux soins** plus équitable, pour exiger le **droit au logement** pour tous, pour garantir le droit aux **transports pour tous**, pour améliorer les conditions de travail et les **politiques salariales**.

La CFDT UNE IDENTITE

LA CFDT SE BAT EN PRIORITE POUR:

- l'emploi, la réduction du temps de travail et la défense du service public
- la défense du statut en luttant contre le développement du travail précaire,
- les salaires en revendiquant des augmentations en sommes uniformes,
- l'unicité de la SNCF, en refusant l'éclatement préconisé par les directives européennes.

UNE EXPERIENCE ALLIANT ACTION ET NÉGOCIATION

- Emploi/Formation,
- Accord «Handicapés»,
- Temps Partiel qui permet de développer les droits individuels et collectifs
- L'accord RTT sur les 35h
- L'accord sur le recrutement des emplois jeunes au statut

UNE PRATIQUE UNITAIRE ET DE TERRAIN qui refuse l'éparpillement syndical :

- L'activité des cheminots au sein de la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (FGTE) aux côtés des routiers, des aériens... démontre que c'est en développant l'action avec les autres branches professionnelles que l'on s'oppose le mieux à la logique de concurrence assurant ainsi, de fait, l'avenir de la SNCF et des cheminots !
- Au sein des entreprises, la CFDT cheminots cherche à réaliser l'unité d'action avec les autres organisations syndicales.
- Voulue par les salariés, l'unité syndicale est la garantie pour les cheminots de nouvelles avancées sociales.

Une pratique de terrain :

La CFDT développe un syndicalisme de proximité défendant les droits individuels et collectifs des salariés dans les commissions de notation, les Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail et au comité d'Établissement.
Elle associe propositions, actions et négociations pour faire aboutir les revendications.
Elle associe ses adhérents aux décisions les concernant.

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (FGTE-CFDT)

La FGTE est la cinquième fédération de la CFDT, en nombre d'adhérents. Les objectifs fondateurs de la fédération sont d'une part, de faire progresser l'harmonisation des conditions de travail des salariés du champ des transports et de l'équipement, et d'autre part, de promouvoir une politique de complémentarité des transports répondant aux besoins sociaux et environnementaux. La FGTE CFDT c'est sept branches d'activités:

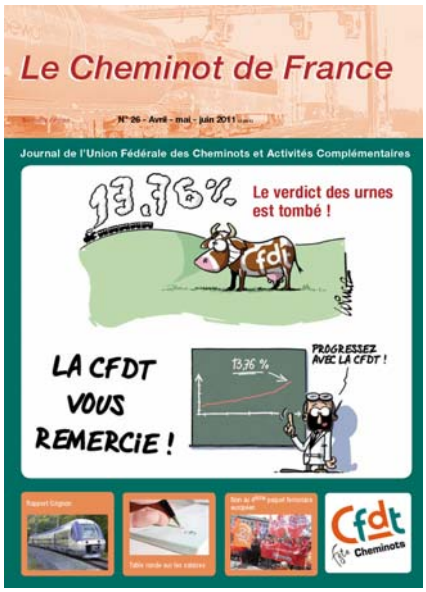
- Les aériens
- Les Cheminots
- L'Équipement
- Les Marins
- Les Routiers
- Les Urbains
- Les Retraités

Fédération Générale des Transports & de l'Equipement
(FGTE-CFDT) 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19

Tél. : 01.56.41.56.00. Fax : 01.42.02.49.96
Courriel : federation@fgte-cfdt.org

La CFDT

LE SYNDICAT
OÙ TU AS
DES DROITS



UNE INFORMATION RÉGULIÈRE ET ADAPTEE

Tu recevras à domicile "CFDT magazine" édité par la Confédération, « FGTE Magazine» édité par la Fédération et des informations professionnelles "le cheminot de France" édité par l'Union fédérale des cheminots CFDT.

UNE DÉFENSE JURIDIQUE PERSONNALISÉE

Dans l'entreprise par les militants CFDT pour ce qui concerne votre contrat, les conditions de travail, le respect de la réglementation, les accords ...

Hors de l'entreprise, dans les permanences juridiques et auprès des militants siégeant dans les organismes paritaires (Sécurité Sociale, Assedic, les prud'hommes, formation ...)

UNE FORMATION

Tu as la possibilité de participer à des sessions de formation pour mieux connaître l'entreprise, la CFDT et son fonctionnement.

EN CAS DE GRÈVE

La CFDT est la seule organisation syndicale à verser une indemnité journalière à tous ses adhérents dès le troisième jour de grève.
L'union fait la force!

- Pour mieux repérer et remonter les problèmes !
- Pour peser face à la Direction !
- Pour être plus fort, afin de négocier des accords collectifs et notre protection sociale !
- Personne ne s'exprimera à ta place, ni mieux que toi sur tes revendications !

ADHERER

À La CFDT

C'EST SIMPLE

Si j'adhère je veux participer !

- Au fonctionnement de la CFDT, grâce à la liaison permanente et privilégiée avec les autres adhérents.
- Verser une cotisation proportionnelle à votre salaire (généralement 0,75 %) est déjà une forme de participation. Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 66 % de leur montant (*).

(*) *un reçu du syndicat indiquant la somme des cotisations versées est délivré comme justificatif pour le fisc.*

Le Syndicalisme CFDT est aussi International … au travers de la fédération internationale des ouvriers du transport., la CFDT agit dans le monde et en Europe.

International Transport Worker's fédération L'ITF est une fédération syndicale mondiale .
L'ITF regroupe actuellement à travers le monde plus de 779 syndicats dans 155 pays, soit plus de 4,6 millions de travailleurs. La Section des cheminots de l'ITF est l'une des huit sections professionnelles de l'ITF. Elle regroupe 177 syndicats dans le monde, représentant quelque 1 272 181 membres.
La mission de l'ITF consiste à soutenir ses syndicats membres et à rechercher les moyens de défendre les intérêts des travailleurs des transports dans une économie mondiale. L'ITF organise des rencontres entre les syndicats pour faciliter le partage d'informations et l'élaboration de stratégies communes.

Site internet
http://www.itfglobal.org

European Transport Workers' Federation
L'ETF est la fédération syndicale européenne des travailleurs des transports. Elle a été fondée en 1999, son siège est à Bruxelles.
ETF est la seule représentante des travailleurs au sein du dialogue social européen du secteur des transports.

La section chemins de fer de l'ETF représente 72 syndicats de 33 pays européens qui organisent 900 000 cheminots

UPR CFDT	CONTACT CFDT Cheminots dans votre région ADRESSE UPR	TEL SNCF	TEL PTT	TELECOPIE	SECRETAIRE GENERAL
AMIENS	40, rue Paul Tellier 80000 AMIENS	241 693	03.22.91.56.42	03.22.91.56.42 241 693	POTTIER Alain 06.24.27.17.58
BORDEAUX	56 bis, rue Amédée St Germain 33800 BORDEAUX	471 317	05.47.47.13.17	05.47.47.13.17	HUBERT Emmanuel 06.34.04.66.92
CENTRAUX	3, rue d'Edimbourg 75008 PARIS	300 327	01.83.92.33.27	01.83.92.33.23 300 323	LANZILLOTTI Pascal 06.22.58.54.59
CHAMBERY	371, chemin de la Rotonde 73000 CHAMBERY	572 774	04.79.60.91.67	04.79.96.10.70 572 742	NICAISE Maurice 06.62.53.26.01
CLERMONT FD	3 rue Guynemer 63000 CLERMONT FERRAND	558 345	04.73.24.27.61	04.73.92.81.03	MARTY Marie-Christine 06.88.75.96.25
DIJON	7, rue du Docteur Chaussier 21000 DIJON	531 623	03.80.40.16.23	03.80.40.53.23 532 323	AUBERT Didier 06.10.66.24.21
LILLE	25, bd J-Baptiste Lebas 59000 LILLE	220 915	03.59.01.69.15	03.20.52.41.95	DEKEYSER Laurent 06.08.05.06.95
LIMOGES	Chemin de la BASSE 87100 LIMOGES	442 021	05.55.37.02.51	05.55.11.10.91 441 091	DEBRIS Denis 06.19.53.57.41
LYON	12 rue DUGAS MONTBEL 69002 LYON	543 916	04.72.65.90.56	/	GOUTORBE Laurent 06.22.20.05.08
MARSEILLE	12 bd Delfino 06300 - Nice	522 772	04.91.50.81.67	09.55.36.53.67 521 885	MOLLET Stéphane 06.12.75.31.04
METZ/NANCY	18, avenue Foch Villa St Jean 54000 NANCY	730 527	03.83.27.08.68	03.83.27.08.68	GRAFFIEDI Christine 06.72.51.40.05
MONTPELLIER		/		/	GONZALES Bernard 06.69.03.37.21
NANTES	27, Bld Stalingrad 44041 NANTES CEDEX	371 943	02.40.74.37.64	/	CAILLEAU Didier 06.77.92.23.99
PARIS EST	7, du Château Landon - 6ème étage 75010 PARIS	711 030	01.40.38.21.95	01.40.38.21.95	LENFANT Véronique 06.28.22.72.73
PARIS NORD	185, rue du Fg St Denis 75010 PARIS	215 159	01.55.31.51.59	01.55.31.51.28 215 128	CHIKHI Linda 06.64.80.47.61
PARIS RIVE GAUCHE	1, rue Georges Duhamel 75015 PARIS	327 585	01.43.22.80.94	01.40.48.04.67 320 467	BOURGEOIS Arnaud 06.84.13.70.21
PARIS ST LAZARE	3, rue d'Edimbourg 75008 PARIS	300 328	01.83.92.33.28	01.83.92.33.29 300 329	MINET Jean-Claude 06.12.96.38.15
PARIS SUD EST	65, rue du Charolais 75012 PARIS	510 711	/	/	SAMYN Frédéric 06.17.79.34.23
REIMS	32, rue Villeminot Huart 51100 REIMS	740 956	03.26.88.09.56	/	DAVID Thierry 06.27.73.39.51
RENNES	6 Bis, rue Pierre Martin 35000 RENNES	362 615	02.99.53.58.21	02.99.53.51.47	BOLLORE Bruno 06.32.80.24.20
ROUEN	9, rue de Buddicom 76300 SOTTEVILLE LES ROUEN	332 526	09.50.32.81.16	02.35.52.14.67	CHRETIEN Jean-Claude 06.74.50.25.43
STRASBOURG	Bureau 24 – 8, rue de Koenigshoffen 67000 STRASBOURG	782 937	03.88.32.62.43	03.88.21.07.57	DEISS Pascal 06.12.83.72.65
TOULOUSE	20, avenue de Lyon 31500 TOULOUSE	451 031	05.61.10.10.31	05.61.10.10.31 451 031	DAVID Didier 06.05011957
TOURS	11,rue Blaise Pascal 37000 TOURS	422 277	02.47.64.66.76	02.47.64.06.99	DUPONT Corinne 06.14.26.58.92

Avec la Cfdt

conciliez vie privée et vie professionnelle

Pour prendre contact avec la CFDT

Pour le maintien des acquis sociaux et la conquête de droits nouveaux